

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Державний податковий університет
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана
Національний університет водного господарства та природокористування
Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова
Запорізький національний університет

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Збірник наукових тез
за матеріалами XXII Всеукраїнської
науково-практичної онлайн-конференції
молодих учених та студентів

м. Острог, 20 березня 2024 р.
Острог

Видавництво
Національного університету «Острозька академія»
2024

УДК 330(8)

ББК 65.9(4)

П 78

*Затверджено на засіданні кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу
економічного факультету Національного університету «Острозька академія»
(протокол № 9 від 25 березня 2024 року)*

Редакційна колегія:

Шевчук Д.М., проректор з науково-педагогічної роботи Національного університету «Острозька академія», доктор філософських наук, професор;

Новоселецький О.М., декан економічного факультету Національного університету «Острозька академія», кандидат економічних наук, доцент;

Дем'янчук О.І., завідувачка кафедри фінансів, обліку і аудиту, заступниця декану економічного факультету з навчально-наукової роботи Національного університету «Острозька академія», докторка економічних наук, професорка;

Онишко С.В., професорка кафедри фінансових ринків та технологій Державного податкового університету, докторка економічних наук, професорка;

Левицька С.О., професорка кафедри обліку і аудиту Національного університету водного господарства та природокористування, докторка економічних наук, професорка;

Череп А.В., деканеса економічного факультету Запорізького національного університету, докторка економічних наук, професорка;

Вітлінський В.В., професор кафедри економіко-математичного моделювання та статистики Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, доктор економічних наук, професор;

Макшишко Н.К., завідувачка кафедри економічної кібернетики Запорізького національного університету, докторка економічних наук, професорка;

Мамонтова Н.А., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту Національного університету «Острозька академія», докторка економічних наук, професорка;

Козак Л.В., завідувачка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу Національного університету «Острозька академія», докторка економічних наук, доцентка;

Кондратенко Н.О., професорка кафедри менеджменту і публічного адміністрування Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова, докторка економічних наук, професорка;

Кривицька О.Р., завідувачка кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій Національного університету «Острозька академія», докторка економічних наук, професорка;

Топішко Н.П., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу Національного університету «Острозька академія», кандидатка економічних наук, доцентка;

Носко Т.В., голова студентського братства економічного факультету.

Відповідальна за випуск: Топішко Н. П.

П 78

Проблеми та перспективи розвитку національної економіки в умовах глобалізації : збірник наукових тез за матеріалами XXII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції молодих учених та студентів, 20 березня 2024 р., м. Острог / ред. кол. : Л. В. Козак, Н.П. Топішко та ін. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2024. – 196 с.

DOI 10.25264/20.03.2024-2

УДК 330(8)

ББК 65.9(4)

Відповідальність за зміст статей несуть автори.

© Видавництво Національного університету
«Острозька академія», 2024
© Автори статей, 2024

Адольф Дарія, Кінах Іванна,

студентки, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності.

Науковий керівник: Мартин О. М.,

к. е. н., доцентка кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту

УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНО-ВИРОБНИЧИМИ ЗАПАСАМИ

Сучасні ринкові виклики, мінливість ринкового середовища загострюють проблему забезпечення ефективної діяльності підприємств. З метою забезпечення ефективного функціонування підприємств і максимізації прибутку необхідно постійно підвищувати рівень управління виробничими процесами, що спрямоване на мінімізацію витрат. Важливим чинником, що обумовлює скорочення витрат є система формування матеріально-виробничих запасів, які необхідні для здійснення виробництва. Процес виробництва представляє собою неперервний потік матеріальних ресурсів, які проходять через трансформаційний процес, щоб перетворитися на готову продукцію. Ефективне управління запасами на підприємстві спрямоване на оптимізацію матеріально-виробничих запасів.

Матеріально-виробничі запаси (запаси сировини, матеріалів та готової продукції) – це певні обсяги сировини, матеріалів або готової продукції, які підприємство утримує на складі для забезпечення неперервності виробничого процесу або для продажу. Ці запаси можуть включати різноманітні матеріали, компоненти, напівфабрикати або готові вироби, залежно від специфіки виробництва конкретної компанії.

Матеріально-виробничі запаси є важливою складовою активу для більшості виробничих підприємств, оскільки вони забезпечують можливість продовжувати виробництво без перерв у випадку затримок у постачанні сировини або матеріалів. Однак зберігання великої кількості запасів також може бути витратною операцією, тому ефективне управління запасами включає в себе балансування потреб у забезпеченні неперервності виробництва та мінімізації затрат на зберігання [3, с. 27].

Управління матеріально-виробничими запасами на підприємстві – це процес планування, координації та контролю за запасами сировини, матеріалів та готової продукції, з метою забезпечення безперервності виробництва і мінімізації затрат [3, с. 28].

Основні аспекти управління матеріально-виробничими запасами включають:

1) планування запасів. Визначення оптимальних рівнів запасів для забезпечення виробничих потреб і попиту споживачів; включає аналіз прогнозів попиту, оцінку часу поставок і ризиків, а також розробку стратегій управління запасами;

2) замовлення та постачання. Складання замовлень на сировину і матеріали з урахуванням планувальних потреб і оптимальних кількостей запасів; ефективне управління постачанням може включати переговори з

постачальниками, встановлення контрактів та використання систем постачальників-партнерів;

3) складське управління. Ефективне розміщення, організація та контроль за запасами на складі для забезпечення швидкого доступу до потрібних матеріалів і мінімізації ризиків втрат і зайвих витрат;

4) контроль і аналіз. Систематичне відстеження рівнів запасів, виявлення відхилень від планів, аналіз причин змін та прийняття відповідних корективних заходів. Це може включати використання програмного забезпечення для управління запасами і виробництва, а також застосування методів оптимізації запасів, таких як JIT (Just-In-Time) або MRP (Material Requirements Planning) [2].

Ефективне управління матеріально-виробничими запасами дозволяє підприємствам знижувати витрати, підвищувати продуктивність і забезпечувати високу якість виробництва.

Важливою вимогою до системи обліку запасів є їх оцінка. Згідно з чинними нормативними документами, виробничі запаси включаються до балансу підприємства за їх первісною вартістю. Достовірною умовою для визначення вартості є ціна придбання або собівартість. Витрати на придбання залежать від умов їх надходження до компанії [4, с. 220].

Запаси фіксуються на балансі підприємства за вартістю придбання, що включає суму фактичних витрат на їх придбання або виробництво [4, с. 222].

Ефективне управління матеріально-виробничими запасами є критично важливим для успішної діяльності будь-якого виробничого підприємства. Запаси виступають, як зв'язок між різними етапами виробництва та між постачальниками і клієнтами. Оптимальне управління запасами дозволяє забезпечувати неперервність виробництва, знижувати витрати, мінімізувати ризики недостачі або перепродажів, а також підвищувати рівень обслуговування клієнтів [1, с. 149].

Стратегії управління запасами повинні бути адаптовані до конкретних умов і потреб підприємства, а також враховувати фактори, такі як прогноз попиту, терміни поставок, вартість зберігання і ризики виробництва. Крім того, важливо мати ефективну систему обліку та контролю за запасами, щоб забезпечити точність даних і можливість своєчасного реагування на зміни виробничого середовища.

Управління матеріально-виробничими запасами – це складний процес, який вимагає постійного вдосконалення і оптимізації. Правильно налаштована система управління запасами може стати ключовою конкурентною перевагою підприємства, допомагаючи забезпечити його стабільність, рентабельність і успішне функціонування на ринку.

Література:

1. Кононенко В.А., Цупаленко Ж.П. Облік виробничих запасів: сучасний стан та напрямки вдосконалення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 16(1). С. 147-151.

2. Максименко І.Я., Іванченко А.Г. Особливості обліку виробничих запасів в управлінні діяльністю підприємства. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2019. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7266>.

3. Римар Г.А Трагування терміну «виробничі запаси» як облікової категорії: погляди науковців. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія», 28 грудня 2018 р. Тернопіль, 2018. С. 27-29.

4. Швець Ю.О., Андрієнко А.О. Логістичні методи управління матеріальними запасами підприємства: сутність, роль та особливості впровадження. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. Вип. 58. С. 217-225.

Балацко Софія Василівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

АНАЛІЗ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансова звітність є важливим джерелом інформації для оцінки фінансового стану компанії, включаючи її ліквідність та платоспроможність. Він надає всебічний огляд фінансового стану, операційної діяльності, грошових потоків, активів і зобов'язань компанії. Звіт є необхідним інструментом для інвесторів, кредиторів, регуляторів та інших зацікавлених сторін в оцінці фінансової стійкості та довгострокової життєздатності підприємства.

Фінансовий аналіз ґрунтується на фінансовій звітності, яка являє собою систему показників, що надають інформацію про фінансовий стан, активи та фінансові результати організації за конкретний звітний період. В Україні склад, зміст та інші методологічні аспекти фінансової звітності регулюються Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [2], який визначає фінансову звітність як комплексний документ, що складається із взаємопов'язаних показників балансу, звіту про фінансові результати та супровідних пояснень. Формування звітності здійснюється відповідно до Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в Україні та відповідних інструкцій Міністерства фінансів України. [4]

Звіт про фінансові результати, також відомий як бухгалтерська форма № 2, вважається більш детальним і аналітичним джерелом інформації в порівнянні з загальним балансом (форма № 1). Він включає інформацію, що відображає динаміку досягнень компанії за звітний період і сприяючі цьому фактори. Цей звіт вважається важливою для інвесторів та аналітиків, оскільки він забезпечує краще розуміння фінансових показників компанії за конкретний період.

Для аналізу фінансових результатів діяльності підприємства вивчається інформація з форми № 2 з точки зору загального обсягу, динаміки, структури, коефіцієнтів доходів і рентабельності. Пояснення, що супроводжують баланс і звіт про фінансові результати, повинні розкривати суть наведеної інформації, облікову політику, надавати додаткові дані, необхідні для більш точної оцінки майна, фінансового стану, фінансових результатів підприємства. Показники з форм № 1 і 2 описують структуру активів, джерела формування, склад і розмір фондів організації, різні види дебіторської та кредиторської заборгованості, основні засоби та нематеріальні активи, фінансові інвестиції та зобов'язання.

У даний час не існує загальноприйнятого підходу до визначення ліквідності та платоспроможності. Платоспроможність – це здатність виконувати короткострокові зобов'язання, в той час як ліквідність – більш широка, охоплюючи оборот грошових коштів і активів. Типи платоспроможності включають статистичні та динамічні, що оцінюють можливості негайних і майбутніх платежів. Методики оцінки платоспроможності залежать від інформаційної бази та періоду аналізу. Використовуються загальні показники,

такі як коефіцієнт абсолютної ліквідності, нормативне значення якого зазвичай не нижче 0,2, хоча кризи можуть призводити до зниження значень. [6]

Фінансовий аналіз спирається на бухгалтерську звітність, а коефіцієнти ліквідності зазвичай використовуються для оцінки платоспроможності компанії. Коефіцієнт швидкої ліквідності вимірює частку короткострокових зобов'язань, яка може бути покрита оборотними активами, за винятком найменш ліквідної складової. З іншого боку, поточний коефіцієнт порівнює поточні активи з поточними зобов'язаннями, причому значення вище 1 вказує на загальну ліквідність. Аналіз платоспроможності передбачає розрахунок чотирьох відносних показників: абсолютного коефіцієнта платоспроможності, коефіцієнта невідкладної платоспроможності, проміжного коефіцієнта платоспроможності та загального коефіцієнта платоспроможності. Однак визначення нормативних значень для цих показників є складним завданням і може неточно відображати платоспроможність компанії. Крім того, аналіз коефіцієнта платоспроможності має такі недоліки, як його статичний характер і включення неліквідних запасів до оборотних активів. Для вирішення цих питань деякі дослідники пропонують використовувати індикатори оборотності активів для оцінки платоспроможності, оскільки це може допомогти виявити причини зміни показників ліквідності.

Л. А. Лактіонова пропонує більш точну оцінку платоспроможності з урахуванням глобалізації та стандартизації процесів фінансової звітності. У зовнішньому фінансовому аналізі платоспроможність вказується наявністю грошових коштів і їх сумою за поточними зобов'язаннями незалежно від терміну їх погашення. У внутрішньому фінансовому аналізі платоспроможність характеризується здатністю компанії здійснювати всі необхідні платежі наявними коштами на момент здійснення господарської діяльності, оплачувати всі прострочені зобов'язання та операційні зобов'язання протягом 30 днів, покривати 5 – 10% поточних зобов'язань протягом 30 днів з дати аналізу. [6]

Операційний аналіз, заснований на графіку платежів, оцінює ліквідність компанії шляхом порівняння очікуваних грошових надходжень і відтоків за конкретний період. При виявленні дисбалансів компанія повинна вжити заходів щодо збільшення продажів і оптимізації платежів для поліпшення своєї ліквідності. Однак цей аналіз недоступний для зовнішніх користувачів. Балансовий аналіз ліквідності передбачає порівняння ліквідності та строку погашення активів і зобов'язань. Відсутність єдиного підходу до групування активів і пасивів створює проблеми. Групи необоротних активів, що утримуються для продажу та вибуття, можуть бути включені до складу неліквідів, але в цьому немає консенсусу. Дебіторська заборгованість зі строком погашення понад 12 місяців не вважається ліквідними активами. Для розширення аналітичних можливостей доцільно ширше використання даних фінансового обліку. Загальний коефіцієнт ліквідності може бути використаний для оцінки ліквідності балансу. Наявність чистого оборотного капіталу є найважливішим абсолютним показником платоспроможності. Використання цього показника передбачає порівняння його з метриками конкурентів для оцінки здатності компанії проводити фінансові операції в майбутньому. [6]

Для спрощення прийняття рішень щодо платоспроможності деякі автори пропонують розрахунок інтегрального показника. Цалко Ю. С. наводить інтегральний показник, розрахований шляхом порівняння фактичних показників платоспроможності з еталонним за допомогою відносних показників. Перевагою цих показників є чітка оцінка платоспроможності, але існують значні труднощі в їх застосуванні, оскільки більшість з них базуються на зарубіжному досвіді і можуть не підійти для вивчення вітчизняними підприємствами. [5]

Оцінка платоспроможності компанії залежить не тільки від її здатності швидко розрахуватися за зобов'язаннями наявними грошовими коштами, але і від її здатності генерувати грошові потоки для платежів. Методологія, запропонована для оцінки платоспроможності компанії, використовує широкий набір показників, ключовими з яких вважаються грошові потоки. Одним з найважливіших показників є коефіцієнт достатності грошових коштів, що відображає ступінь, в якому грошові кошти компанії покривають її потреби в оплаті. Він оцінює не тільки кількість, але і якість і структуру грошових коштів, виявляючи фактори, що впливають на рівень грошових потоків. Коефіцієнти ліквідності також є важливими показниками платоспроможності, що оцінюють здатність компанії проводити операції з готівкою швидко та без втрат. До них відносяться коефіцієнт поточної ліквідності, що вказує на те, наскільки легко компанія може погасити зобов'язання, і коефіцієнти оборотності запасів і дебіторської заборгованості, що оцінюють, як швидко можна продати запаси і отримати дебіторську заборгованість [1].

Література:

1. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник. За ред. С. Покропивного – К., 2001. 476 с.
2. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»: [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; офіційне видання. – Електронні дані. – Київ: Верховна Рада України, 2014. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (Дата звернення: 23. 11.2023)
3. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства. К.: КНЕУ, 1999. 132 с.
4. Міністерство фінансів України. Наказ від 07. 02. 2013 № 73 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»». Зареєстровано 28.02.2013 р. за № 336/22868. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (Дата звернення: 23.11.2023)
5. Примак Т.О. Економіка підприємства: Навчальний посібник – К., 2001. 178 с
6. Яремик Х. Я. Методичні підходи до оцінки платоспроможності підприємства. Ефективна економіка № 11, 2015. Українська академія друкарства, м. Львів. 7с.

Бандура Ірина Богданівна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».
Науковий керівник: Топішко Н.П.,
к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я У ХХІ СТ.

Львівським національним медичним університетом був здійснений аналіз рівня громадського здоров'я в Україні та її регіонах. Це надало можливість визначити ключові аспекти здоров'я населення та організації медичної допомоги. Розглядалися такі аспекти, як: якість здоров'я, медична допомога, медико-демографічні процеси та рівень смертності, народжуваність та інші важливі показники.

Мета даного дослідження полягала у визначенні базових показників для оцінки рівня громадського здоров'я в Україні та її територіальних одиницях. Для досягнення цієї мети використовувалися дані з різних джерел. Зокрема, Стратегія ВООЗ «Здоров'я для всіх у ХХІ столітті», Державна служба статистики України, Міністерство охорони здоров'я та інші.

Оцінка стану громадського здоров'я включала в себе ряд показників, а саме: витрати на охорону здоров'я у відсотках до ВВП, доступність первинної медико-санітарної допомоги, безпечне водопостачання, імунізація від інфекційних хвороб, рівень харчування дітей та інші.

У дослідженні використовувались бібліосемантичний та системний підходи для об'єктивного вимірювання громадського здоров'я та аналізу його компонентів. Результати дослідження вказують на важливість громадського здоров'я як фактора економічного та соціального благополуччя країни.

Оперативна функція 1 передбачає створення та забезпечення функціонування систем епіднадзора для моніторингу частоти виникнення різноманітних хвороб та оцінювання стану здоров'я населення. Це включає аналіз інфекційних та неінфекційних захворювань, стану соціального та психічного здоров'я, здоров'я матері й дитини, гігієни навколишнього середовища та праці, травматизму і насильства, інфекцій в лікарнях, стійкості до антибіотиків та інших аспектів здоров'я.

Інтеграція та аналіз даних включає визначення потреб населення, виявлення груп ризику та розробку стратегій охорони здоров'я. Важливо публікувати звітні дані для різних аудиторій, щоб забезпечити доступність інформації.

Оперативна функція 2 спрямована на моніторинг та реагування на біологічні, хімічні та фізичні ризики для здоров'я в робочому та навколишньому середовищі. Це включає виявлення, прогнозування та мінімізацію ризиків, готовність до управління надзвичайними ситуаціями. Функція визначає моніторинг і реагування на небезпеки для здоров'я, контроль небезпек, пов'язаних з навколишнім середовищем, лабораторну підтримку розслідування загроз та готовність до надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я.

Зважаючи на зазначені аспекти, пропонується створення трьох груп базових демографічних показників для визначення рівня громадського здоров'я в Україні, а саме: загальний коефіцієнт народжуваності, смертність та інші ключові аспекти здоров'я населення.

З огляду на динаміку народжуваності, особливу увагу приділяють віковим категоріям (розглядаючи смертність немовлят як важливий показник життєвого рівня та добробуту). Аналіз смертності від хвороб кровообігу та зовнішніх чинників виражає не лише стан здоров'я, а й рівень матеріально-технічної організації суспільства та психоемоційний стан населення. Середня очікувана тривалість життя, як прогностичний статистичний показник, розкриває усереднений інтервал між народженням та смертю для даного покоління.

Оцінка медичних показників включає загальну захворюваність, хворобливість, захворюваність на туберкульоз та COVID-19, кількість хворих на психічні розлади, алкогольну та наркотичну залежність. Зокрема, показник DALY дозволяє вимірювати втрати років життя, скориговані за інвалідністю, та виступає ключовим елементом у визначенні пріоритетів у галузі охорони здоров'я.

Третю групу індикаторів становлять соціальні показники, які характеризують соціальне благополуччя. Ці показники слугують інтегральними мірниками ефективності соціальної сфери, відображаючи рівень самопочуття, добробуту та соціальної захищеності, що безпосередньо впливає на здоров'я населення та є важливим критерієм соціального розвитку.

Розглядаючи динаміку народжуваності з урахуванням вікових категорій, визначаємо ключові показники з метою визначення тенденції. Аналіз смертності немовлят не лише окреслює рівень життя та добробуту, але й відображає нашу увагу до груп населення, що потребують особливої уваги. Розгляд динаміки смертності від захворювань кровообігу та зовнішніх чинників несе важливий підтекст – від медичних аспектів до стану суспільства та емоційного благополуччя.

Середня очікувана тривалість життя дає характеристику сталості суспільства та змін у географії життя. Такий показник є виразником натхнення для подальших аналізів.

Медичні показники (загальна захворюваність) стають свідченням стану здоров'я суспільства. Хворобливість та захворюваність на конкретні захворювання (туберкульоз чи COVID-19) виявляють вразливі точки системи охорони здоров'я та потребують аналізу.

Показник DALY стає визначальним. Це важливий засіб для розуміння загального стану громадського здоров'я та визначення стратегічних напрямків в охороні здоров'я.

Група соціальних показників (зокрема соціального благополуччя) надає можливість визначити стан здоров'я, рівень самопочуття, взаємодії та забезпеченості населення (табл. 1). Вони важливі для соціальної сфери та є головними факторами здоров'я громади.

Таблиця 1

Соціальні показники стану здоров'я населення

| Показник | Джерело | Посилання |
|---|--|---|
| Загальний коефіцієнт народжуваності | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Суммарний коефіцієнт народжуваності | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Загальний коефіцієнт смертності | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Смертність дітей у віці до 1 року | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Смертність дітей у віці від 1 до 5 років | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Смертність з приводу хвороб системи кровообігу | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Смертність з приводу новоутворень | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Середня очікувана тривалість життя при народженні | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Загальна захворюваність | МОЗ України | https://moz.gov.ua/ |
| Захворюваність на туберкульоз | МОЗ України | https://moz.gov.ua/ |
| Захворюваність на COVID-19 | МОЗ України | https://moz.gov.ua/ |
| Рівень прожиткового мінімуму | Державна служба статистики України | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Кількість хворих із вперше встановленим діагнозом алкоголізму і алкогольних психозів, розладу психіки та поведінки внаслідок вживання наркотиків та інших психоактивних речовин (на 100 тис. населення) | Поточна статистика | http://healty-nation.uzhnu.edu.ua/issue/archive |
| Кількість померлих від навмисного самоушкодження (на 100 тис. населення) | Поточна статистика | http://healty-nation.uzhnu.edu.ua/issue/archive |
| Показник DALY (роки життя з поправкою на інвалідність) | Розрахунки за даними поточної статистики | http://healty-nation.uzhnu.edu.ua/issue/archive |
| Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів, % до загальної чисельності населення | Поточна статистика | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років), % | Міністерство фінансів України | https://mof.gov.ua/uk/ |
| Валовий регіональний продукт (на 1 особу) | Поточна статистика | https://www.ukrstat.gov.ua/index.html |
| Показник охоплення закладами дітей віком 3-5 років. % | Поточна статистика | https://www.ukrstat.gov |

Розглядаючи складові та чинники оцінки стану громадського здоров'я, пропонується використовувати їх для проведення кластерного аналізу громадського здоров'я. Цифровізація оцінки стану громадського здоров'я та подальша кластеризація дадуть можливість досліджувати значний обсяг інформації, який стосується різноманітних ознак, що характеризують сукупність об'єктів. Передбачається, що за допомогою створення кластерів сформується групи територій, що мають найбільш схожу медико-соціальну ситуацію і рівень соціального благополуччя. Регіони у різних кластерах повинні за показниками особливо відрізнятися.

Отже буде можливість створити модель кластеризації громадського здоров'я в Україні, яка ґрунтується на статистичних розподілах. Перспективи подальших досліджень пов'язані зі створенням системи оцінки рівня громадського здоров'я в Україні та її окремих територіальних одиниць.

Висновки. Дослідження шляхів оцінки рівня громадського здоров'я надають можливість у певній мірі оцінити його рівень та якість. Отримані результати дозволять створити систему моніторингу та оцінювання стану громадського здоров'я та здійснювати заходи як на рівні держави, так і в регіонах для удосконалення підходів у підвищенні рівня та якості громадського здоров'я.

Література:

1. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2573-20#Text>
2. Гальченко АВ, Погорілко ОВ, Волошин ВА та ін. Вимушена міграція як фактор виникнення психосоціальної дезадаптації та невротичних розладів. Вісник проблем біології і медицини.
3. Любінець ОВ, Качмарська МО, Гржибовський ЯЛ, Боровець ВА. Структура та динаміка смертності населення України внаслідок розладів психіки та поведінки Україна. Здоров'я нації.
4. Lyubinets O, Kachmarska M, Sygit KM, Cipora E, Grshybowskyj J. Mortality and Alcohol as Its Cause – Comparative Characteristics of the Two Neighboring Countries: Ukraine and Poland. Int. J. Environ. Res. Public Health
5. <https://www.ukrstat.gov.ua/index.html>
6. <http://healty-nation.uzhnu.edu.ua/issue/archive>
7. <https://moz.gov.ua/>

Боднарчук Яна Валентинівна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».

ЛІДЕРСТВО КЕРІВНИКА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Лідерство – складова частина управління, яка постійно досліджується та вивчається іноземними та вітчизняними науковцями, адже вважається, що саме лідерство керівника відіграє ключову роль в управлінні будь-якою командою. Намагаючись пояснити ключові аспекти лідерства, вчені запропонували поведінкові та ситуативні теорії лідерства, що висвітлюють закономірності успішної поведінки задля управління людьми.

Теорія підходу з позиції особистих якостей стверджує, що лідери мають від природи особливі особистісні якості, такі як харизма, впевненість, талант переконувати та інші, які відіграють ключову роль в успішності управління. Дану теорію було названо також «теорією великих людей» [1, с.147].

Було проведено багато досліджень теорії з позиції особистих якостей, починаючи з 40-х років 20 століття. Вченим так і не вдалось дійти консенсусу щодо точного набору якостей, необхідних для лідерства у сучасних умовах. Одні дослідження стосувались аналізу психологічних особливостей керівників, інші – ідентифікації характеристик, що впливають на успішність управлінської діяльності.

У 1948 році Р. Стогділл проаналізував 124 дослідження, які вивчали особисті якості лідера. Він виділив такі пріоритетні характеристики, як надійність, відповідальність, активність та соціальна компетентність. Психолог Р. Манн, проаналізувавши різноманітні роботи про особисті якості лідера особливо виділив вміння адаптуватися, комунікабельність, толерантність та співчуття. Інші вчені, такі як А. Лоутон та Е. Роуз, виділили такі якості, як рішучість, стійкість та гнучкість. Проте однотайної комбінації особистісних якостей лідера всі вищезазначені дослідники запропонувати так і не змогли [2].

В основі поведінкових теорій лідерства лежить теза, що ефективність в управлінні залежить від манери поведінки керівника з підлеглими, а не від його особистісних якостей. У цих теоріях досліджувались саме дії, стиль та взаємодію керівника з командою та їх вплив на згуртованість роботи колективу та її результативність [1, с. 147].

Поведінкові теорії лідерства виникли через бажання дослідників виділити комплект певних дій лідера та їх вплив на відносини у групі, продуктивність команди. Наприклад, Р. Блейк та Дж. Моутон запропонували модель «управлінської решітки», у якій визначали стилі керівництва за двома факторами, серед яких були увага до підлеглих та до справи. Ними була розроблена спеціальна матриця з перетином даних двох складових, яка дозволила виділити п'ять основних лідерських стилів: неактивне або збіднене управління, управління на принципі авторитетного підпорядкування, управління на принципах спільноти, управління задля збереження поточного стану справ, ідеальний стиль управління або стиль управління командою [3].

У поведінкових теоріях вагоме місце займають теорії стилів керівництва Д. МакГрегора та Р. Лайкерта. Дослідник Д. МакГрегор вважав, що є певні передумови для автократичного керівництва. Наприклад, люди від природи не схильні багато працювати, тож намагаються уникати роботи при будь-якій можливості; у людей дуже рідко є амбіції і вони зазвичай намагаються уникати відповідальності; люди шукають захищеності; для того, щоб люди працювали, необхідний постійний контроль та загроза покарання.

Автократичний керівник пильно контролює роботу підлеглих, застосовує централізовану владу, приймає майже усі рішення самостійно. Зазвичай підлеглі отримують лише конкретні завдання, що спрощує процедуру контролю їх виконання, під час якої можуть застосовуватись психологічний тиск, загроза звільнення чи накладення штрафу.

Положення про авторитарного керівника лягли в основу теорії «Х». В основі теорії «У» навпаки лежать положення про керівника з демократичною позицією. Демократичний керівник керується методами впливу, зосередженими на досягненні вищих потреб типу приналежності, самовираженості та самодостатності, крім цього, обов'язково уникає диктатури. На підприємствах, де панує демократичний підхід управління, є високий рівень розподілу повноважень, підлеглі завжди беруть участь у прийнятті важливих рішень [4].

Іншою теорією лідерства є ситуативна. Вона полягає в тому, що ефективність лідера визначається обставинами, в яких він знаходиться зі своєю командою. Ця теорія стверджує, що вибір стилю керівництва повинен відповідати конкретній ситуації для досягнення успішних результатів. Тобто вважається, що за одних умов певні методи та стилі керівництва можуть бути ефективними, але в інших – непридатними до використання. Таким чином, успішний лідер повинен змінювати свій підхід в залежності від умов, його цілей чи особливостей його команди. Важливо, саме ця теорія лідерства оцінює не лише особистісні якості лідера, але й його взаємодію з підлеглими [1, с. 147].

Ситуативних теорій є декілька, але однією з них є теорія трьох вимірів Ф. Фідлера. Вона базується на оцінці ефективності лідерства, спираючись на так званий ступінь сприятливості ситуації для лідера. Згідно з цією теорією, можна завжди оцінити, наскільки управлінська ситуація є «сприятливою» для лідера. Якщо ситуація «сприятлива», то лідер може впливати на команду через свої взаємовідносини з підлеглими та силу влади. Науковець розглядав взаємовідносини з підлеглими також як «сприятливі» або «несприятливі», а завдання команди – на структуровані та неструктуровані, владу лідера – на слабку та сильну.

Завдяки своєму дослідженню науковець Ф. Фідлер виділив вісім «ситуаційних комбінацій» (від найсприятливіших, де є сприятливі взаємовідносини, структуровані завдання та сильна влада керівника, до найменш сприятливих, де присутні несприятливі взаємовідносини, неструктуровані завдання та слабка влада). Відповідно до теорії трьох вимірів найбільш ефективним є лідерство, що спрямоване на завдання. У помірно сприятливих ситуаціях, коли завдання неструктуровані та офіційна влада лідера менш сильна, доцільним буде також лідерство, що спрямоване на підлеглих. У найменш

сприятливих ситуаціях, найкращі результати будуть у лідера, орієнтованого на завдання, якщо команда при цьому визнає його як свого лідера [5].

Безумовно, теорія Ф. Фідлера довела, що стиль лідерства не є універсальним, а ефективність лідера залежить від ситуації, проте дана теорія ніяк не враховує усіх аспектів лідерства, особливо його особистісних якостей лідера та відносин між ним та командою. Крім цього, вона розрахована лише на обмежену кількість ситуацій, тому її досить важко застосовувати у реальному житті.

Ще однією ситуативною теорією є теорія «життєвого циклу» П. Герсі та К. Бланшарда. Дана теорія приділяє увагу рівню зрілості підлеглих, яка визначається їхньою здатністю та бажанням виконувати завдання, поставлені лідером. Проте зрілість у даній теорії розглядається з двох сторін: професійна зрілість (маються на увазі знання та вміння, досвід); психологічна зрілість (маються на увазі мотивація та бажання працювати).

Високий рівень професійної зрілості означає, що підлеглим не потрібно надавати чітких вказівок для роботи. Психологічна зрілість відображає бажання працювати або мотивацію працівника. Високий рівень даного типу зрілості перш за все означає внутрішню мотивацію. У цій теорії дослідники виділили чотири стадії зрілості підлеглих: люди з низьким рівнем зрілості, що не бажають працювати через власну некомпетентність або низьку самовпевненість; люди з тим рівнем зрілості, що є некомпетентними, але мають бажання працювати; люди з тим рівнем зрілості, що не бажають працювати лише через відсутність власної зацікавленості; люди, що вміють та готові працювати завдяки зацікавленості у пропозиціях лідера. Дана теорія базується на переконанні, що лідеру необхідно обирати стратегію відносин з підлеглими відповідно до рівня їх зрілості [6].

Теорії лідерства допомагають виявити та розвинути певні керівницькі компетенції, а також підкреслюють значення взаємодії та спілкування між керівником та командою для досягнення спільних цілей. Вони допомагають уникнути одноманітності у підходах до керівництва, а замість цього звертають увагу на адаптивність лідера до конкретних ситуацій та потреб групи.

Література:

1. Лазоренко Т.В., Пермінова С.О. Основи менеджменту: Конспект лекцій [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент і бізнес-адміністрування»/ КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 166 с. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/41193/1/Managment.pdf>
2. Вивчення лідерства в другій чверті ХХ століття: веб-ресурс. URL: https://stud.com.ua/137091/menedzhment/vivchennya_liderstva_drugiy_chverti_stolittya
3. Модель «управлінської решітки» Блейка і Моутона: веб-ресурс. URL: <https://studfile.net/preview/7026895/page:37/>
4. Концепція поведінки лідера: веб-ресурс. URL: <https://studfile.net/preview/3364054/page:2/#4>
5. Ситуаційна теорія лідерства Ф. Фідлера: веб-ресурс. URL: https://pidru4niki.com/12590605/psihologiya/situatsiyna_teoriya_liderstva_fidlera
6. Теорія життєвого циклу П. Херсі та К. Бланшара: веб-ресурс. URL: <http://um.co.ua/8/8-2/8-207542.html>

Борконюк Ольга Олександрівна,

магістриня, Національний університет «Острозька академія».

*Науковий керівник: **Топішко Н. П.,***

к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

КАДРОВА ПОЛІТИКА І СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах господарювання людські ресурси є одним з найважливіших факторів успіху організації. Від якості кадрового потенціалу організації залежить її конкурентоспроможність, здатність швидкої адаптації до змін і досягнення поставлених цілей. Кадрова політика і стратегія управління персоналом є основою ефективного управління людськими ресурсами. Вони визначають основні напрямки роботи з персоналом, спрямовані на задоволення потреб організації в кадрах, підвищення ефективності їх використання та створення сприятливого кадрового середовища.

Насамперед важливо зрозуміти сутність кадрової політики. На нашу думку, найбільш точно дане поняття трактує Є. П. Пархімчик, стверджуючи, що: кадрова політика організації – це сформульовані (усно або письмово) принципи, пріоритети, норми, правила роботи з кадрами, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом, які направлені на досягнення завдань і стратегічних цілей організації та використовуються з урахуванням постійних змін у внутрішньо організаційних умовах і вимогах зовнішнього середовища [1].

На будь-яку політику мають вплив багато факторів і кадрова політика не виключення. Ці фактори поділяють на внутрішні і зовнішні. До внутрішніх можна віднести: цілі та стратегії організації, структура організації, кваліфікація та досвід персоналу, фінансові можливості компанії. До зовнішніх: законодавство країни, ситуація на ринку праці, конкурентне середовище. Також варто враховувати, що вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на кадрову політику є взаємопов'язаними.

Науковці поділяють кадрову політику на два види: відкриту, тобто організація є прозорою для потенційних працівників будь-якого рівня та закриту – організація орієнтується на залучення нового персоналу тільки нижчого посадового рівня, а заміщення проводиться лише за рахунок працівників організації [2].

Варто виділити принципи на яких повинна базуватися кадрова політика: цілеспрямованість, системність, законність, гнучкість, рівність та науковість.

Важливо пам'ятати, що цілі кадрової політики визначаються загальними цілями організації, саме вони визначатимуть зміст та спрямованість кадрової політики.

Виділимо такі цілі кадрової політики: формування конкурентоспроможного трудового колективу, здатного ефективно виконувати поставлені завдання; забезпечення відповідності трудового потенціалу організації її стратегічним цілям; підвищення продуктивності праці та якості надання послуг чи виготовлення продукції; створення позитивного мікроклімату в колективі.

Якщо говорити про напрями кадрової політики, то саме вони визначають, те як компанія буде досягати поставлені перед собою цілі. До основних напрямів варто віднести:

1. Підбір персоналу – розробка таких заходів, які допоможуть залучити найкращих кандидатів на ту чи іншу посаду;
2. Розвиток персоналу – постійне підвищення кваліфікації та покращення навичок працівників; створення умов для кар'єрного росту працівників, підтримка у їхньому професійному розвитку;
3. Мотивація працівників – створення мотиваційної системи, яка стимулювала б персонал до ефективної праці.
4. Врегулювання трудових відносин – створення прозорої та законної трудової системи.

Кадрова політика є основою для формування стратегії управління персоналом. Можна сказати, що стратегії управління персоналом, конкретизують кадрову політику, визначаючи точні заходи, які необхідно впровадити для її реалізації.

Стратегія управління персоналом – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики [3].

При виборі стратегії управління персоналом, компанії, впершу чергу, повинні враховувати свої масштаби та ринки, на яких працюють. Виділяють дві такі стратегії: концентрована та диверсифікована. Так, концентрована стратегія фокусується на конкретній галузі чи виді діяльності. Вона є важливою для підприємств, що працюють в специфічних чи вузьких сегментах ринку. Відповідно диверсифікована враховує різноманітність діяльності компаній, які можуть працювати на різних ринках та галузях. Завдяки їй підприємства можуть бути більш гнучкими й швидше адаптовуватися до змін в економічному середовищі.

Правильно вибрана стратегія забезпечує:

- своєчасне укомплектування кадрами з метою забезпечення безперебійного функціонування виробництва;
- формування необхідного рівня трудового потенціалу колективу підприємства за мінімізації витрат;
- стабілізацію колективу завдяки врахуванню інтересів працівників, надання можливостей для кваліфікаційного зростання та отримання інших пільг;
- формування більш високої мотивації до високопродуктивної праці;
- раціональне використання робочої сили за кваліфікацією та згідно зі спеціальною підготовкою [4].

Реалізація кадрової стратегії здійснюється за допомогою оперативного управління персоналом. Стратегічне та оперативне управління персоналом в компаніях здійснюють HR-менеджери та лінійні менеджери. HR-менеджер є основним носієм і розповсюджувачем корпоративної культури, в той час як

лінійний менеджер відповідає за співробітників, вивчає ситуацію в організації та звітує перед керівництвом. Вивчення різних показників роботи команди (наприклад, прогули, нещасні випадки, скарги та претензії, продуктивність та плинність кадрів) може допомогти виявити існуючі та потенційні проблеми.

При формуванні ефективної кадрової політики необхідно враховувати досвід країн з ринковими відносинами. Регулювання ринку праці в західних країнах здійснюється на трьох рівнях: державному, територіальному та на рівні організації. Існують різноманітні моделі регулювання, які відрізняються цільовим регулюванням, методами та засобами, умовами економічного розвитку.

Кадрова політика в сучасних умовах ділового середовища вимагає постійного аналізу, оновлення та вдосконалення, оскільки вона визначає стратегічний напрямок управління персоналом в організації. Забезпечення ефективної взаємодії та розвитку людських ресурсів вимагає уважного вивчення змін у бізнес-середовищі, соціокультурних та технологічних тенденціях. Тому на підприємстві важливо постійно проводити аудит кадрових служб та документацій, анкетування працівників, моніторинг ринку праці, систематично переглядати стратегії управління персоналом.

Також ефективність кадрової політики можна визначити за допомогою таких показників:

- Рівень професійної компетентності персоналу;
- Рівень плинності кадрів;
- Рівень витрат на персонал;
- Рівень трудової дисципліни;
- Рівень задоволення роботою.

Отже, кадрова політика визначає основний зміст програми набору, відбору, підготовки та перепідготовки персоналу організації, але не обмежується нею. Вона відображає тенденції зміни інтересів і потреб, цінностей і мотивації співробітників організації, які визначають діяльність людини.

Література:

1. Новак І.М., Альошкіна Л.П. Методологічні підходи до ефективного формування та ефективного управління кадровою політикою підприємства. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/9.pdf (дата звернення: 09.11.2023 р.).

2. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.

3. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємства. URL: <https://snku.krok.edu.ua/vche ni-zapiski-universitetu-krok/article/download/137/156/378> (дата звернення: 09.11.2023 р.)

4. Поняття та види кадрової стратегії та кадрової політики. URL: http://ni.biz.ua/6/6_3/6_36396_ponyatie-i-vidi-kadrovoy-strategii-i-kadrovoy-politiki.html (дата звернення: 09.11.2023 р.).

Василишина Яна Олександрівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Новоселецький О. М.,

к.е.н., доцент кафедри економіко-математичного моделювання

та інформаційних технологій

РОЛЬ МАШИННОГО НАВЧАННЯ В ОПТИМІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЙ МАРКЕТИНГУ ТА ПРОДАЖІВ

Світова економіка розвивається завдяки інноваціям, які все більше стають спрямованими на інформаційні технології. За останні роки глобальна експансія транснаціональних корпорацій змінила підходи до збирання та аналізу інформації про зовнішнє середовище. Використання штучного інтелекту на основі машинного навчання стає ключовим рішенням для вирішення широкого спектру завдань, зокрема у оптимізації стратегій маркетингу та продажів, що є ключем до успіху у сучасних умовах ринку [2, с. 55].

У сучасному цифровому середовищі компанії отримують можливість налагоджувати комунікацію з великою кількістю користувачів, які використовують їх товари та послуги. Для побудови ефективних комунікацій з цільовою аудиторією необхідно правильно ідентифікувати цифрові канали та відповідно налаштувати маркетингову стратегію.

Досягнення поставлених завдань можливе завдяки використанню комплексної, достовірної та оперативної інформації про досліджуваний ринок, попит і пропозицію на відповідні продукти та специфіку поведінки конкурентів і споживачів. Поряд з класичними статистичними методами в сучасних умовах для ефективного використання отриманих даних та прийняття відповідних управлінських рішень доцільно використовувати методи машинного навчання.

До основних методів машинного навчання, які можна застосовувати для оптимізації стратегій маркетингу та продажів, включають:

1. Навчання з учителем (Supervised learning). Цей підхід використовує комплекс прикладів, на основі яких алгоритм навчається знаходити взаємозв'язки та класифікувати нових суб'єктів. Він може бути застосований для визначення життєвої цінності клієнтів, відтоку клієнтів, аналізу тональності текстових повідомлень користувачів, побудови рекомендаційних систем для клієнтів тощо.

2. Навчання без учителя (Unsupervised learning). Метод передбачає використання алгоритму, який на основі наявних даних знаходить закономірності та кореляції. Практичне використання цього підходу дозволяє сегментувати користувачів, товари чи послуги за різними наборами характеристик.

3. Навчання з частковим залученням учителя (Semi-supervised learning). Даний підхід передбачає розмітку невеликої кількості даних у нерозміченому масиві з великою кількістю спостережень. Одним з напрямів використання є автоматична розмітка графічного контенту шляхом присвоєння алгоритмом зображенням певних міток.

4. Навчання з підкріпленням (Reinforcement learning). Згідно цього методу передбачається навчання досліджуваної системи за допомогою взаємодії з певним середовищем. На основі даних алгоритм будує рекомендаційні системи для певних категорій споживачів, оптимізує рекламний бюджет у цифровому середовищі, знаходить найкращий контент для наповнення рекламних повідомлень в Інтернеті, прогнозує реакцію клієнтів на зміну цінової політики тощо [3, с. 163].

Перерахуємо основні напрямки застосування машинного навчання для оптимізації стратегій маркетингу та продажів:

1. Автоматизація маркетингу. За допомогою алгоритмів машинного навчання можна розділити потенційних клієнтів за різними характеристиками. Для кожної цільової групи розробляється відповідний контент та обираються оптимальні канали цифрового маркетингу для досягнення максимальної конверсії.

2. Контент-маркетинг. Машинне навчання дозволяє компаніям адаптувати наявний контент до поточних потреб ринку та розподіляти інформаційні повідомлення відповідно до популярності окремих каналів цифрових комунікацій.

3. Рекламні платформи. Машинне навчання використовується для пошуку рекламних повідомлень з оптимальною вартістю за клік на основі наявної інформації. Це дозволяє ефективно використовувати бюджет на маркетингові кампанії в онлайн середовищі.

4. Прогнозування відтоку клієнтів. Алгоритми машинного навчання аналізують поведінку минулих клієнтів, щоб ідентифікувати тих, хто може перейти до конкурентів. Цей аналіз дозволяє розробляти маркетингові стратегії для мінімізації втрат лояльності користувачів.

5. Порівняння сегментів. За допомогою машинного навчання маркетингологи проводять сегментацію клієнтів за різними характеристиками, що дозволяє розробляти спеціалізовані пропозиції для різних груп клієнтів [1, с. 65].

Висновки. Використання машинного навчання для оптимізації стратегій маркетингу та продажів дає компаніям нові можливості завдяки більш детальному та глибокому аналізу даних, що дозволяє виявити приховані зв'язки та взаємозалежності. За допомогою цих результатів компанії можуть оптимізувати свої маркетингові стратегії, що допомагає підвищити їх рівень конкурентоспроможності.

Література:

1. Пономаренко І. В., Віннікова І. І. Особливості використання DATA SCIENCE в Інтернет-маркетингу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 4. С. 63–67.

2. Таранич А. В., Пелехацький Д. О. Використання штучного інтелекту в процесах стратегічного управління підприємствами. *Економіка України*. 2024. № 1. С. 54–65.

3. Федорченко А. В., Пономаренко І. В. Особливості використання машинного навчання у вебаналітиці. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Вип 6 (23). С. 162–165.

Вознюк Артем Вікторович,
студент, Національний університет «Острозька академія».

ФРАНЧАЙЗИНГ ЯК КАТАЛІЗАТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ

Франчайзинг є потужним інструментом для компаній, які прагнуть розширити свій бізнес на міжнародному ринку. Ця модель співпраці дозволяє підприємствам швидко та ефективно встановлювати свій бренд і бізнес-модель у різних країнах через створення мережі франчайзі. Вона полягає у тому, що компанія-франчайзор надає право іншим підприємствам, які називаються франчайзі, використовувати свої товари, послуги та бренд у відповідності до певних умов і стандартів. Це може включати відкриття магазинів, ресторанів або навіть надання послуг під торговою маркою франчайзора. Однією з основних переваг цієї моделі є можливість швидкого масштабування бізнесу через використання ресурсів та капіталу франчайзі, а також їхньої місцевої експертизи та знань ринку. Такий підхід дозволяє компаніям швидко захопити нові території та встановити сильну присутність на міжнародному рівні.

Роль франчайзингу у сприянні економічному зростанню в Україні надзвичайно важлива. Цей бізнес-модель створює можливості для нових робочих місць, що сприяє зменшенню безробіття та підвищенню рівня зайнятості в країні. Крім того, франчайзинг допомагає впровадженню сучасних бізнес-практик та стандартів українського підприємництва. Шляхом використання готового бізнес-концепту та підтримки франчайзора, місцеві підприємці отримують доступ до передового досвіду та найкращих практик управління. Це сприяє розвитку підприємницької активності та підвищенню конкурентоспроможності українських бізнесів на світовому ринку. Таким чином, франчайзинг може стати важливим катализатором для економічного зростання в Україні, сприяючи створенню стійкої та інноваційної бізнес-серединища [1].

Для українських підприємців вступ до франчайзингу може бути вигідним кроком у розвитку власного бізнесу. Однією з головних переваг є можливість користуватися вже визнаним і довіреним брендом, що сприяє залученню клієнтів та збільшенню обігу товарів або послуг. Крім того, укладання франчайзингової угоди дозволяє підприємцеві отримати готовий бізнес-план та використовувати досвід та ноу-хау вже успішно функціонуючої мережі.

Однак важливо розуміти, що участь у франчайзинговій програмі також вносить свої виклики. Підприємець зобов'язаний дотримуватися стандартів та процедур, встановлених франчайзором, що може обмежувати його владу над бізнесом. Крім того, співпраця з франчайзером передбачає сплату вступних внесків та комісійних, що може збільшити витрати на відкриття та управління франчайзинговим підприємством.

Хоча франчайзинг відкриває нові можливості для українських підприємців, він також вимагає від них обережного аналізу та врахування всіх переваг і викликів цієї моделі бізнесу перед прийняттям рішення про участь у франчайзинговій програмі [2].

Необхідність адаптації франчайзингових моделей до умов України визначається кількома ключовими факторами. По-перше, успішні

франчайзингові мережі в Україні повинні мати гнучкість і здатність швидко реагувати на місцеві умови та потреби споживачів. Це означає не лише прийняття до уваги культурних та економічних відмінностей, але й активну адаптацію бізнес-стратегій та продуктів до вимог українського ринку.

Для успішного функціонування на українському ринку франчайзингові мережі повинні розробляти спеціальні стратегії маркетингу та реклами, які будуть відповідати особливостям української культури, мови та споживчих уподобань. Це може включати в себе не лише адаптацію рекламних кампаній, а й впровадження місцевих традицій та цінностей у продуктивий асортимент. [3]

Крім того, успішні франчайзингові мережі в Україні повинні мати розвинуту систему підтримки та навчання для франчайзі. Це дозволить забезпечити відповідність стандартам якості та обслуговування, а також сприятиме підтримці та розвитку франчайзі в умовах українського ринку.

Адаптація франчайзингових моделей до умов України вимагає комплексного підходу, що включає в себе аналіз культурних та економічних особливостей ринку, розробку ефективних стратегій маркетингу та реклами, а також забезпечення підтримки та навчання для франчайзі.

Роль держави в підтримці та розвитку франчайзингових ініціатив в Україні є надзвичайно важливою. Перш за все, створення сприятливого регуляторного середовища є основною передумовою для розвитку цієї форми бізнесу. [4] Держава може забезпечити відповідну законодавчу базу, яка визначатиме правові відносини між франчайзорами та франчайзі, а також захищатиме їхні права та інтереси.

Крім того, державна фінансова підтримка для малих і середніх підприємств, що використовують франчайзингову модель, може значно збільшити їхні шанси на успіх. Це може включати в себе надання доступних кредитів, грантів або інших форм фінансування для розвитку та розширення бізнесу через франчайзинг. А ще розвиток програм професійної підготовки для франчайзі та франчайзорів може забезпечити необхідні знання і навички для успішного управління франчайзинговим бізнесом. Державні програми можуть включати в себе тренінги, семінари, конференції та інші форми підготовки, спрямовані на підвищення ефективності управління та розвитку франчайзингових мереж.

Таким чином, активна підтримка з боку держави може значно сприяти розвитку франчайзингу в Україні, створюючи сприятливі умови для росту та розвитку як франчайзерів, так і франчайзі.

Література:

1. Prebl J. F., Hoffman R. C. Franchising Systems around the Globe: A Status Report. *Journal of Small Business Management*, 1995. No. 33(2). P. 80–88.
2. Суковатий О. Е. Франчайзинг як інноваційна модель розвитку бізнесу. *Проблеми науки*. 2007. No 3. С. 18-23. URL.: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/eko/33nov2018/33nov2018.pdf>
3. Тонюк М. О. Франчайзинг як особлива форма організації та функціонування бізнесу в Україні. *Економіка і суспільство*. 2017. No 9. С. 687–689. URL: <http://economyandsociety.in.ua/journal-9/16-stati-9/921-tonyuk-m-o>.
4. Мелимука Р. Як франчайзинг адаптувався до реалій війни в Україні. *Бізнес.Район. Ділові новини*. URL: <https://business.rayon.in.ua/news/608929-yak-franchayzing-adaptuvavsya-do-realiy-viyni-v-ukraini> (дата звернення: 12.03.2024).

Вознюк Денис Вікторович

студент, Національний університет «Острозька академія».

ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ

У сучасному світі, де конкуренція на ринку праці стає все більш жорсткою, важливо мати чіткі критерії, за якими можна оцінювати професійні навички та компетенції працівників. Оцінювання спеціалістів є важливим етапом у процесі підбору та утримання персоналу. Якщо критерії оцінювання не визначені чітко, це може призвести до несправедливого відбору кандидатів або недооцінки потенціалу працівників. Крім того, недостатньо об'єктивне оцінювання може призвести до незадовільної роботи та низької продуктивності команди.

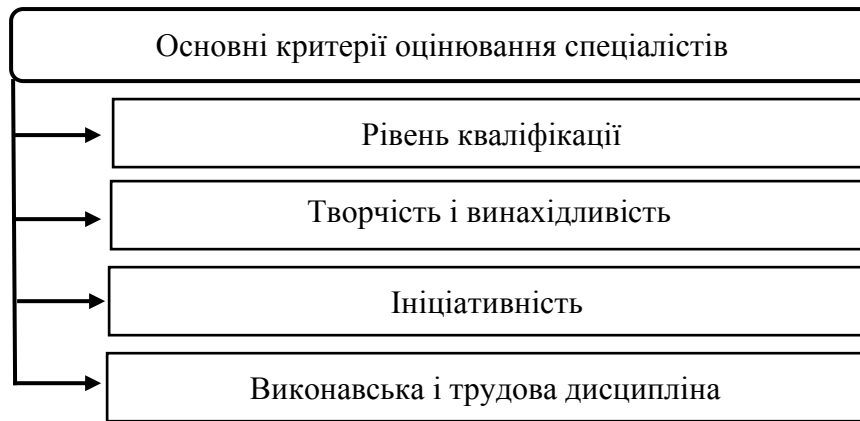
Проблема дослідження полягає в необхідності визначення основних критеріїв оцінювання спеціалістів для керівників та HR-фахівців. Це допоможе створити об'єктивну систему оцінювання, яка враховуватиме не тільки технічні навички, але й м'які навички, комунікативність, лідерські якості та інші аспекти, що впливають на успішність спеціаліста у роботі.

Оцінювання персоналу має багато цілей. Найпоширенішою є класифікація цілей оцінки, розроблена відомим фахівцем у галузі розвитку людських ресурсів Дугласом Мак Грегором. Основними цілями оцінки персоналу є: адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення та оплата праці); інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційна – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку [1].

Рівень кваліфікації працівників, а саме – спеціалістів, це важливий показник, що характеризує ступінь освіченості, навиків та досвіду роботи того чи іншого робітника організації (рис. 1). Важливо відокремлювати поняття «спеціаліст» від інших працюючих в організації. Цей термін окреслює – інженерів, економістів, техніків, технологів, психологів, зайнятих створенням і впровадженням у виробництво нових знань, технологій та розробкою варіантів рішень окремих виробничих і управлінських проблем [2].

Кваліфікаційні стандарти визначають, які кандидати можуть задовільно працювати на посадах, які будуть зайняті. Оцінювання спеціалістів за рівнем кваліфікації зазвичай здійснюється шляхом оцінки їхніх знань, навичок і вмінь, які відповідають вимогам кваліфікаційних стандартів. Це може включати тестування, спостереження за роботою, аналіз портфоліо або інші методи оцінки. Оцінювання допомагає встановити, наскільки кандидат відповідає вимогам стандартів і чи може він чи вона ефективно виконувати роботу на відповідній посаді (рис. 1).

Трудовий потенціал представляє собою найважливішу характеристику творчих сил особи з точки зору реалізації її соціальної сутності, а також є основним соціальним фактором ефективності підприємства. Творчий потенціал особистості, якщо розглядати його вузьким сенсом як професійно-творчий, насправді впливає з трудового потенціалу шляхом покращення професійних



**Рис. 1. Основні критерії оцінювання спеціалістів
(на основі власних досліджень).**

можливостей людини. Творчість у праці не виключає, а навпаки, сприяє розширенню продуктивного підходу до діяльності в інших сферах життя людини.

Оцінка творчості та винахідливості може здійснюватися на різних рівнях і в різних аспектах, залежно від мети та контексту оцінювання. Наприклад, можна розглядати творчий процес, який включає пошук проблеми, генерацію ідеї, оцінку ідеї, вибір ідеї, уточнення ідеї та реалізацію ідеї. Крім того, важливо враховувати характеристики та компетенції особи чи команди, які беруть участь у творчому процесі та створюють творчий продукт. Це включає риси особистості, когнітивні здібності, мотивацію, ставлення, цінності, навички, знання та досвід. Більше того, для розуміння творчого середовища слід враховувати такі фактори, як ресурси, підтримка, визнання, зворотний зв'язок, культура, клімат, норми та очікування.

Оцінювання спеціалістів за ініціативністю може включати додаткові критерії, які допомагають більш детально оцінити їхню активну участь у розвитку і впровадженні нових ідей, проектів або покращень.

Один з таких критеріїв – це здатність спеціаліста до ефективного управління проектами. Це означає, що вони мають бути здатні до планування, організації та керування проектами, включаючи встановлення мети, розподіл завдань, контроль за виконанням та оцінку результатів. Інший критерій оцінювання може полягати в здатності спеціаліста до ефективного управління часом та пріоритетами. Ініціативні спеціалісти здатні ефективно планувати свій робочий час, встановлювати пріоритети та виконувати завдання вчасно. Крім того, оцінювання за ініціативністю може враховувати їхню здатність до аналізу та оцінки ризиків. Також оцінювання може включати оцінку їхньої здатності до дисциплінарної співпраці. Ініціативні спеціалісти можуть бути відкритими до співпраці з колегами з різних відділів або галузей, обмінюватися ідеями та знаннями, щоб досягти спільних цілей.

Загалом оцінювання спеціалістів за ініціативністю вимагає комплексного підходу та врахування різних аспектів їхньої роботи. Критерії оцінювання повинні бути чіткими, об'єктивними та справедливими, щоб забезпечити справедливість та мотивацію серед спеціалістів.

Оцінювання спеціалістів за виконавською та трудовою дисципліною є важливим елементом управління персоналом. Цей процес спрямований на визначення ефективності роботи працівника, його відповідності поставленим завданням, а також дотримання норм та правил внутрішнього робочого середовища.

Оцінювання спеціалістів за виконавською дисципліною може базуватися на різних критеріях, залежно від конкретної сфери діяльності. Однак, основні критерії оцінювання можуть включати: професійні навички, результативність, комунікаційні навички, професійну етику, саморозвиток. Зазначені критерії можуть відрізнятися залежно від конкретної сфери діяльності та організаційних вимог. Важливо, щоб оцінка спеціалістів була об'єктивною, справедливою та спрямованою на покращення якості роботи та розвиток співробітників.

Критерії оцінювання за трудовою дисципліною можуть включати наступні аспекти: пунктуальність, професійні знання та навички, якість виконаної роботи, співпраця та комунікація, ініціатива, дотримання правил та процедур. Ці критерії, також, можуть варіюватися залежно від конкретної організації та посади спеціаліста.

Отож, при оцінці рівня кваліфікації аналізують освіту, досвід роботи, постійне підвищення кваліфікації тощо. Творчий потенціал оцінюється через здатність до інновацій, креативності, саморозвитку. Виконавська і трудова дисципліна включає такі критерії як пунктуальність, якість виконаної роботи, дотримання правил тощо.

Враховуючи вищезазначені дослідження, можна зробити такий висновок, що чітке визначення критеріїв оцінювання дозволяє об'єктивно оцінити працівників та сприяє підвищенню ефективності їх роботи. Це необхідний етап у процесі підбору та утримання персоналу в організації.

Література:

1. Данюк В. М. Ефективність менеджменту персоналу. *Менеджмент персоналу*. за ред. / В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ, 2004. С. 398.

2. Управління і менеджмент: Оцінювання спеціалістів. *Manager Help*. URL: <http://www.managerhelp.org/hoks-69-1.html> (дата звернення: 16.11.2023).

Гандзілевська Маргарита Олегівна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».
Науковий керівник: Топішко Н. П.,
к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

СЕРЕДОВИЩЕ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН, ЙОГО СТРУКТУРИЗАЦІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ: АНАЛІЗ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ

Відбуваються трансформаційні процеси світового масштабу, які зумовлюють необхідність нового осмислення явищ і тенденцій. «Біфуркаційні процеси» змінюють інфраструктуру сучасних міжнародних економічних відносин (МЕВ). Така ситуація зумовлює необхідність виявлення причинно-наслідкових залежностей і просторово-часових зв'язків задля прогнозування перспектив МЕВ [1, с.97].

Поняття «міжнародні економічні відносини» розкривають, як «торговельні, валютнофінансові та інші види відносин, які виникають та існують між економічними суб'єктами світового господарства з приводу виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів, послуг та ідей на основі міжнародного поділу праці» [2, с.11]. Сучасне світове господарство характеризується процесами глобалізації та цифровізації. Відповідно ці процеси призводять до трансформування всієї системи МЕВ. Глобалізаційні процеси обумовлюють орієнтацію міжнародного бізнесу на соціальну відповідальність. Застосування цифрових інновацій призвело до появи «нових технологій, науково-дослідних розробок, інформатизації, широкого розповсюдження мережі Інтернет». Все це дозволило «віртуалізувати ринок», що дало можливість підприємствам малого та середнього бізнесу «стати активними суб'єктами міжнародної підприємницької діяльності» [3, с.110].

Одним із факторів, що впливає на розвиток МЕВ в сфері інновацій, посилення інтеграційних тенденцій, є становлення і розвиток транснаціональних корпорацій (ТНК) – підприємств, які об'єднують юридичні особи «будь-яких організаційно-правових форм і видів діяльності в двох і більше країнах». Враховуючи величезні фінансові ресурси корпорації, здійснюючи стратегії через один і більше центрів прийняття рішень, вони мають можливість «проводити власні дослідження, визначати потреби споживачів і бути краще зорієнтованими на них». Це дозволяє створювати конкурентоспроможну продукцію навіть у складних надзвичайних ситуаціях. Так, наприклад, «Компанія Apple Inc. В 2022 році стала першою компанією у світі, що досягла ринкової капіталізації у 3 трлн дол. США, а в наступному – дохід компанії становив 394,3 млрд дол. США» [4, с.27].

Водночас численні глобальні кризи, які спричинила російсько-Українська війна та негативні наслідки пандемії, підсилюють актуальність дослідження проблем середовища міжнародних економічних відносин – «системи умов і факторів існування міжнародних економічних зв'язків» [5, с. 7]. Так, у сучасних дослідженнях Гайдуцького І., Голобородько А. наголошується, що «вплив війни

на інфляцію та безробіття буде глобальним» і може призвести «до втрати купівельної спроможності та бідності». Ціни на продукти харчування досягають «історичного максимуму», рівень міжнародної економічної активності різко знижується, під загрозою «досягнення всіх встановлених цілей до 2030 року» [3, с.270-271]. Продовжують цю думку й вітчизняні науковці Ворона А., Клименко В., стверджуючи, що умови окупації, блокування українських морських портів та припинення авіасполучення заважають розвитку експортно-імпортній діяльності українського бізнесу та обмежують його здатність конкурувати з іноземними підприємствами. Так, у 2022 році «сумарний експорт товарів становив 36,9 млрд дол (67,7 % відносно січня-жовтня 2021 р.), тобто відбулося його скорочення майже на третину» [6, с.21].

Сьогодні під загрозою й нові форми включення у світовий економічний простір, які останні роки Україна активно використовувала, зокрема «вільні або спеціальні економічні зони»; «євро регіони»; «морські економічні райони міжнародного співробітництва»; «спеціальний режим інвестиційної діяльності на територіях пріоритетного розвитку»; «міжнародні транспортні коридори» [7]. А тому для активізації України в процесі міжнародної економічної інтеграції необхідно створити нові відповідні умови.

У зв'язку з цим виникає потреба нових досліджень особливостей сучасного складного середовища МЄВ – «системи умов і факторів, що спричиняють і видозмінюють розвиток певних міжнародних процесів, зв'язків, стосунків», адже міжнародні економічні відносини й базуються на факторі середовища [8, с.52]. А отже нових досліджень потребує як *економічне середовище міжнародної економічної діяльності* – «сукупність економічних факторів, які служать основою вільного пересування товарів і послуг, капіталів і робочої сили, інформації через кордони національних держав» (наприклад, рівень розвитку економіки відповідної країни, ступінь зрілості ринкових відносин), так і *політикоправове середовище*, зокрема міжнародна політика, зовнішня політика, політична стабільність країни, політичні ризики. Так, в ліберальних країнах використовуються, як правило, економічні методи управління та обмеження державного втручання в економіку, тоді як в директивних переважають організаційно-адміністративні методи управління. Нового погляду потребують й *соціально-культурне середовище* – тобто «системи соціально-культурних факторів, які визначають поведінку суб'єктів МЄВ» (наприклад, традиції, норми та заборони), та *природно-географічне*, а саме «нерівномірність розташування природних ресурсів, з їх наявністю чи відсутністю у різних країнах» (наприклад, наявність виходу до моря; наявність судноплавних річок; нерівномірність кліматичних умов; біотехнологічність тощо) [8, с.54-61]. Ці означені категорії дослідники відносять до *зовнішнього середовища МЄВ* – «системи зовнішніх, по відношенню до суб'єктів, форм і видів МЄВ, умов і факторів їхньої реалізації» [8, с. 53].

Зовнішнє середовище МЄВ за критерієм «безпосередності впливу» науковці поділяють на умови і фактори непрямої (опосередкованої) дії, наприклад, стан економіки країни, розробка нових родовищ корисних копалин, політичні непорозуміння, міжнародні події, наукові відкриття тощо, та прямої

(безпосередньої) дії, наприклад постачальники, споживачі, конкуренти, трудові ресурси, закони та установи державного регулювання тощо та умови і фактори. Внаслідок впливу цих факторів на розвиток МЄВ, стан економічної рівноваги може бути покращено або погіршено [8, с.54]. Зовнішнє середовище МЄВ за сферами впливу, згідно праці В.Черепанової, поділяється «на природногеографічне, політико-правове, економічне, соціально-культурне та інфраструктурне середовище, а за безпосередністю впливу – безпосередньої дії (споживачі, конкуренти та інше) та опосередкованої дії (політичний устрій країни, соціально-культурні традиції, загальний економічний стан і таке інше)» [9, с. 624].

До внутрішньої будови системи міжнародних економічних відносин разом з її внутрішніми законами існування, функціонування і розвитку, можуть входити зовнішньоекономічна діяльність країн та їхніх суб'єктів. Розширення сфери зовнішньоекономічної діяльності в окремій країні сприяють розвитку всієї системи МЄВ [8, с. 53]. **Внутрішнє середовище МЄВ** залежить від таких елементів, як: «форми і види МЄВ; управління процесами та регулюванням МЄВ; явищ і процесів, які відбуваються у світовій економіці, та впливають на зовнішньоекономічну діяльність (ЗЕД) підприємств, регіонів та країни в цілому» [9, с.624].

На завершення презентуємо дослідження сучасної науковиці В. Черепанової, яка аналізує ЗЕД України в умовах воєнного часу. Дослідниця стверджує, що «середовище міжнародних економічних відносин (МЄВ) схильне змінюватися під впливом негативних факторів, таких як: 1. Падіння ВВП, у тому числі ВВП на душу населення; 2. Зниження експорту, збільшення імпорту, яке призвело до негативного сальдо платіжного балансу та виведення валюти за кордон; 3. Падіння рівня фінансової стійкості підприємств та організацій, що веде до зниження платоспроможності й втрати контрактів на придбання імпортних запчастин, напівфабрикатів та інше» [9, с.624]. Науковиця наголошує й на позитивних моментах в сучасних умовах, зокрема те, що «країни Європейського Союзу, США, Канада, Австралія та інші країни світу, співчуваючи Україні, створюють пільгові умови для проведення торгівельних операцій з нею. При цьому змінюється як внутрішнє, так і зовнішнє середовище МЄВ України». Практичне підтвердження розвитку середовища МЄВ виявляється за допомогою системи надійних статистичних показників. А тому актуальною проблемою на сьогодні є і виявлення зміни статистичних показників розвитку ЗЕД України за період воєнного стану, а також виявлення, як внутрішнє та зовнішнє середовище МЄВ змінюється «шляхом покращення взаємозв'язків з зарубіжними країнами та послаблення митних та податкових перешкод за рахунок створення сприятливих зон та галузей економіки» [9, с.624]. Все це окреслює та скеровує перспективи подальших наукових розвідок у цій сфері.

Література:

1. Галецька Т. І., Топішко Н. П., Галецький С. М. Гравітаційна модель міжнародної торгівлі: витоки і сучасні підходи. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, грудень 2022. № 27(55). С. 96–103.

2. Заєць О. І., Кушнір Н. О. Міжнародні економічні відносини: навчальний посібник. Ужгород : Поліграфцентр «Ліра», 2023. 360 с.
3. Кононенко Л., Назарова Г., Шишкіна Т. Трансформування міжнародної торгівлі в умовах глобалізації і цифровізації економіки. Наука і техніка сьогодні. 2022. № 5 (5). С. 110-121.
4. Дубравька С., Артеменко А. Транснаціональні корпорації як рушійні сили процесу економічної глобалізації (за матеріалами apple inc.). *Актуальні проблеми теорії та практики міжнародних економічних відносин в умовах глобальної трансформації* : мат. наук. Конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених спеціальності (м. Полтава, 14 квітня 2023 р.) / за заг. ред. доц. В. Ю. Стрілець. Полтава : ПУЕТ, 2023. 89 с. С. 25-29
5. Ворона А., Клименко В. Експортно-імпортна діяльність українських підприємств в умовах війни. *Актуальні проблеми теорії та практики міжнародних економічних відносин в умовах глобальної трансформації* : мат. наук. Конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини (м. Полтава, 14 квітня 2023 р.) / за заг. ред. доц. В. Ю. Стрілець. Полтава : ПУЕТ, 2023. 89 с. С.20-24
6. Костюк В., Котвицька Н. Методичні вказівки для вивчення дисципліни «Міжнародна економіка» за кредитно-модульною системою для студентів галузі знань 6.0305 Економіка та підприємництво. Умань, 2015, 99с.
7. Гайдуцький І., Голобородько А. Проблеми досягнення цілей сталого розвитку в умовах війни // Матеріали Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи: зб. тез доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 08 груд. 2022 р. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2022. 292 с. С.270-271. ISBN 978-966-990-060-9 URL:<http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/272126>
8. Боярчук А., Огородник Р., Плющик І., Антофій Н., Федорова Н. Міжнародні економічні відносини: Навчальний посібник. Херсон, ТОВ «ВКФ «СТАР» ЛТД», 2018. 374 с.
9. Черепанова В.О. Вплив середовища міжнародних економічних відносин на розвиток ЗЕД України Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я, 2022. С. 624 ISSN 2222-2944.

Глущик Марта Миколаївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».

КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА ТА ВИЩА ФОРМА ВНУТРІШНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУПИ

Колектив грає важливу роль у робочих та особистих результатах, саморозвитку, взаємному підтриманні. Важливість колективу в організації має прояв у ряді аспектів:

1. Спільні цілі та результати:

- колектив об'єднує різних фахівців та індивідів з різними навичками для досягнення спільних цілей і завдань.

2. Ефективна комунікація:

- взаємодія в колективі сприяє виникненню відкритої та ефективної комунікації, що робить можливим обмін ідеями, інформацією та знанням.

3. Взаємодопомога та підтримка:

- члени колективу можуть підтримувати одне одного в різних аспектах життя та роботи, сприяючи створенню позитивного та мотивуючого середовища.

4. Спільний досвід та навички:

- робота в колективі дозволяє об'єднати різні рівні досвіду та навичок, що створює багатогранний підхід до розв'язання завдань.

5. Створення позитивної атмосфери:

- колектив може створювати атмосферу взаємопідтримки та довіри, що сприяє збільшенню задоволення від роботи та загального благополуччя.

6. Розподіл відповідальності та ресурсів:

у колективі розподіляються обов'язки та відповідальність, що забезпечує ефективне виконання завдань та збільшує продуктивність.

7. Розвиток особистості та професійний зріст:

- взаємодія в колективі може сприяти розвитку особистості, покращенню комунікативних та лідерських навичок, здобуттю нових знань.

8. Вирішення конфліктів та непорозумінь:

- колектив дозволяє вирішувати конфлікти та непорозуміння шляхом відкритої комунікації та взаєморозуміння.

9. Сприяння інноваціям та творчості:

- спільна робота може стимулювати інновації, творчість та обмін ідеями, що веде до появи новаторських підходів.

Колектив можна розглядати як соціальну систему, що складається з індивідів, які взаємодіють між собою в межах спільної діяльності. Колектив може бути розглядений як вища форма внутрішньої організації групи, оскільки

він передбачає взаємодію та співпрацю між його членами для досягнення спільних цілей.

Принципи та етапи процесу створення трудового колективу:

1. **Об'єднання цілей:** Члени колективу повинні мати спільні цілі та завдання, які спрямовані на досягнення успіху в спільній діяльності.
2. **Взаємодія та комунікація:** Успішний трудовий колектив базується на відкритій та ефективній комунікації між його членами.
3. **Довіра:** Взаємна довіра є ключовим фактором в успішному колективі. Члени повинні вірити одне одному і відчувати підтримку.
4. **Розподіл обов'язків:** Кожен член колективу повинен мати визначені обов'язки та відповідальності, що сприяє більш ефективній діяльності.
5. **Спільна відповідальність:** Члени колективу повинні відчувати відповідальність за спільний успіх і взаємодіяти в напрямку досягнення поставлених цілей.
6. **Взаємна підтримка:** Члени колективу мають підтримувати одне одного як на робочому, так і на особистому рівні, що створює сприятливу атмосферу для співпраці.

Етапи створення трудового колективу можуть включати:

1. **Формування:** Об'єднання індивідів для взаємодії над спільним завданням.
2. **Нормування:** Встановлення норм, цінностей та стандартів для роботи в колективі.
3. **Вирішення конфліктів:** Розв'язання різноглядів та конфліктів, що можуть виникнути під час спільної діяльності.
4. **Взаємодія:** Розвиток ефективної комунікації та взаємодії між членами колективу.
5. **Узгодження:** Спільна робота для досягнення поставлених цілей.

Ці принципи та етапи допомагають створити ефективний трудовий колектив, в якому кожен член може внести свій внесок у досягнення спільних цілей.

Жіночі колективи можуть відрізнятися за специфікою взаємодії та комунікацією. Зазвичай, у таких колективах високий рівень емпатії, турботи та підтримки. Кожен колектив унікальний і специфіка може залежати від конкретного контексту та культурних особливостей. Важливо створювати позитивний та рівноправний робочий середовище для всіх членів колективу, незалежно від їхньої статі.

Специфіка жіночих колективів може виявлятися в ряді аспектів, які варіюються залежно від конкретного контексту та культурних особливостей. Щагальні риси, які часто асоціюються із жіночими колективами:

1. **Емоційна підтримка:** жіночі колективи можуть відзначатися високим рівнем емоційної підтримки та емпатії між членами групи. Жінки часто проявляють здатність вислуховувати одна одну та надавати емоційну підтримку у різних ситуаціях.
2. **Спільна відповідальність за сім'ю:** у жіночих колективах часто відчуття спільної відповідальності за родину та побутові питання може

бути більш вираженим. Це може впливати на спосіб організації робочого часу та підтримку членів колективу в аспектах, пов'язаних із сімейними обов'язками.

3. **Комунікативність та взаємодопомога:** жіночі колективи часто визначаються високим рівнем комунікативності та взаємодопомоги. Взаємопідтримка може бути важливим елементом успішної роботи групи.
4. **Більш гнучкий підхід до роботи:** у деяких випадках жіночі колективи можуть виявляти більш гнучкий підхід до організації роботи та вирішення завдань, що може сприяти кращій адаптації до змін в робочому середовищі.
5. **Стратегії конфліктного вирішення:** у жіночих колективах може бути виражений бажаний уникнення конфліктів або їх розв'язання за допомогою більш конструктивних методів.

Це лише загальні тенденції і кожен жіночий колектив унікальний. Специфіка може суттєво відрізнятися в залежності від типу діяльності, культурного контексту та інших факторів. Розуміння таких аспектів може допомогти створити сприятливіші умови для співпраці в жіночих колективах.

Специфіка чоловічих колективів може виявлятися в ряді аспектів, які визначаються соціокультурними, психологічними та організаційними чинниками. Загальні узагальнення можуть бути дуже умовними, і кожен чоловічий колектив є унікальним. Деякі аспекти, які можуть бути специфічними для чоловічих груп, включають:

1. **Комунікаційний стиль:** у чоловічих колективах може існувати визначений стиль комунікації, який може бути більш прямим, конкретним та орієнтованим на вирішення завдань. Чоловіки можуть частіше використовувати мову, спрямовану на досягнення конкретних цілей та результатів.
2. **Конкурентність:** у чоловічих колективах може бути виражений більший рівень конкуренції, яка може бути стимулювальною для досягнення успіху та підвищення продуктивності.
3. **Орієнтація на завдання:** чоловічі колективи частіше можуть бути орієнтовані на досягнення конкретних завдань та цілей. Фокус може бути спрямований на результативність та ефективність в роботі.
4. **Групова ієрархія:** існування вираженої ієрархії та ролей у чоловічих групах може визначати структуру та організацію роботи. Очікується від членів групи відповідальність за свої ролі та внесок в загальний успіх.
5. **Спільні інтереси:** Чоловічі колективи можуть спільно цікавитися конкретними сферами, такими як спорт, технології, чоловічі хобі, що може впливати на обговорення тем та розваги в колективі.
6. **Емоційний вираз:** Індивіди у чоловічих колективах можуть виявляти менший рівень емоційного виразу або виражати емоції іншим чином порівняно із жіночими колективами. Емоції можуть виявлятися більш здушено чи обмежено.

Оцінювання колективу, будь то чоловічий чи жіночий, не може бути універсальним, і багато залежить від конкретного контексту, культурних особливостей та інших факторів. Існують деякі спільні аспекти, які іноді розглядаються як потенційні недоліки жіночих колективів:

1. **Можливе утворення конфліктів та напруженостей:** Інтенсивна взаємодія в жіночому колективі може вести до можливих конфліктів або непорозумінь, що впливає на загальний клімат в групі.
2. **Закритість та ексклюзивність:** Інколи жіночі колективи можуть бути закриті для новачків або осіб, які не входять в ту чи іншу соціальну групу. Це може утруднити включення нових працівників або сприяти формуванню стереотипів.
3. **Можливий невеликий різноманіття в підходах:** Залежно від конкретного колективу, може виникнути схильність до подібних підходів та думок, що може призвести до обмеження різноманітності ідей і підходів.
4. **Залежність від емоційного стану:** Зміни в емоційному стані членів жіночого колективу можуть впливати на загальний настрій та ефективність роботи. Висока емоційка та емпатія можуть призвести до більшої вразливості в колективі.
5. **Можливе виникнення драматизму:** Деякі жіночі колективи можуть бути більш схильними до драматизації ситуацій та взаємних стосунків, що може впливати на атмосферу в колективі.

Ці аспекти не повинні розглядатися як невідворотні недоліки, а скоріше як потенційні виклики, які можна управляти шляхом встановлення відповідних норм та практик в колективі, а також розвитком ефективної комунікації та лідерських навичок. Важливо створити таке робоче середовище, де всі члени колективу можуть ефективно співпрацювати та розвиватися.

Недоліки чоловічого колективу можуть виявлятися в різних аспектах і мають свої варіації в залежності від конкретного контексту та характеристик групи. Важливо враховувати, що це загальні тенденції і не обов'язково характеризують всі чоловічі колективи. Ось кілька можливих недоліків:

1. **Брак різноманітності:**
 - Чоловічі колективи можуть бути менш різноманітними з точки зору гендеру, культур, індивідуальних досвідів тощо, що може обмежити широкий спектр поглядів і ініціатив.
2. **Відсутність емоційної відкритості:**
 - У чоловічих групах іноді важко відкрито висловлювати емоції та виявляти вразливість через соціокультурні стереотипи.
3. **Збереження традиційних ролей:**
 - Деякі чоловічі колективи можуть бути більш прихильними до збереження традиційних гендерних ролей, що може впливати на розподіл обов'язків та можливостей.
4. **Конфліктність або конкуренція:**

- Зменшена спроможність пристосуватися до конфліктів або конкуренції може створювати напружену атмосферу, особливо, якщо в колективі виражена конкуренція між членами.
5. **Брак робочої гнучкості:**
 - Деякі чоловічі колективи можуть виявляти меншу готовність до робочої гнучкості та адаптації до змін.
 6. **Страх перед виявленням слабкостей:**
 - Тиск групової динаміки може призвести до утримання виявлення слабкостей або прояву потреби в допомозі.
 7. **Відсутність різноманіття підходів:**
 - Чоловічі колективи можуть проявляти меншу готовність до інновацій та використання різноманітних підходів у вирішенні завдань.
 8. **Тиск стандартів маскулінності:**
 - Іноді чоловічі колективи можуть створювати тиск з відповідності стандартам маскулінності, що може обмежувати вираження індивідуальності та самовираження.

Це загальні тренди. Індивідуальні чоловічі колективи можуть значно відрізнятись від цих узагальнень. Управління такими недоліками може включати в себе активну роботу над підтримкою різноманітності, виявленням та розвитком емоційної інтелігенції, а також створення сприятливого робочого середовища для всіх членів колективу.

Формування міцного колективу – це завдання, яке вимагає уваги до деталей, взаємодії та розвитку спільного робочого середовища. Ось кілька порад, як сформувати міцний колектив:

1. **Визначте спільні цілі та завдання:**
 - Сформулюйте чіткі та спільні цілі, які має досягти колектив.
 - Залучіть усіх членів до обговорення та узгодження цілей.
2. **Розвивайте комунікацію:**
 - Створіть ефективні канали комунікації, які дозволяють легко обмінюватися ідеями та інформацією.
 - Враховуйте відкритий обмін думок та зміцнення комунікаційних навичок.
3. **Стимулюйте взаємодію та співпрацю:**
 - Організуйте командні заходи, які сприяють співпраці та взаємодопомозі.
 - Заохочуйте взаємодію між членами колективу через проекти та завдання.
4. **Розробляйте навички спільної роботи:**
 - Проводьте тренінги та семінари з розвитку навичок командної роботи.
 - Визначте ролі та обов'язки кожного члена колективу.
5. **Створіть позитивну атмосферу:**
 - Заохочуйте позитивність та вдячність в колективі.
 - Враховуйте індивідуальні різноманіття та підтримку різних підходів.

6. Вирішуйте конфлікти конструктивно:

- Встановіть ефективні механізми вирішення конфліктів.
- Заохочуйте відкрите обговорення та пошук компромісів.

7. Підтримуйте розвиток особистості:

- Створіть умови для особистого та професійного зростання.
- Заохочуйте самовдосконалення та навчання.

8. Визначте та відзначаєте досягнення:

- Встановіть систему визнання та нагородження за досягнення.
- Сприяйте позитивному відзначенню успіхів колективу.

9. Створіть ефективну систему зворотнього зв'язку:

- Забезпечте систему зворотнього зв'язку, щоб члени могли дізнаватися про свою ефективність та внести поліпшення.

10. Працюйте над довірою:

- Розвивайте довіру між членами колективу через відкритість та взаємопідтримку.
- Створюйте атмосферу, в якій люди можуть відчувати себе безпечно та зрозуміло.

Формування міцного колективу – це постійний процес, і важливо постійно працювати над зміцненням спільності та покращенням взаємодії.

Висновки: дружній колектив визначається рядом характеристик, які вказують на теплі взаємини, взаємодопомогу та позитивний клімат в колективі. Ознаки дружнього колективу:

1. Взаємодопомога:

- Члени колективу готові надавати допомогу одне одному в різних ситуаціях.
- Заохочується взаємопідтримка та готовність приходити на допомогу в складних чи стресових ситуаціях.

2. Відкритість та взаєморозуміння:

- Відкрита комунікація та здатність висловлювати свої ідеї та думки.
- Розуміння та прийняття різноманітності в колективі.

3. Позитивний робочий атмосфер:

- Створення оптимістичного та позитивного середовища на роботі.
- Заохочення гумору та позитивного ставлення до роботи.

4. Спільні інтереси та цілі:

- Наявність спільних інтересів та цілей, що об'єднують членів колективу.
- Спільна мета, досягнення якої важлива для всього колективу.

5. Взаємна довіра:

- Члени колективу довіряють одне одному та відчувають підтримку.
- Визнання та повага до індивідуальних особливостей та навичок.

6. Спільні заходи та події:

- Участь у спільних заходах та подіях за межами робочого процесу.
- Заохочення соціальних взаємодій поза робочим часом.

7. Ефективна комунікація:

- Здатність вислуховувати одне одного та ефективно обмінюватися інформацією.
 - Відсутність агресії чи конфліктів, або швидке їх вирішення.
8. **Визнання та підтримка досягнень:**
- Виявлення та відзначення досягнень членів колективу.
 - Підтримка і позитивна оцінка навичок та успіхів кожного учасника.
9. **Відчуття приналежності:**
- Почуття єднання та приналежності до колективу.
 - Сприяння створенню відчуття «родини» або «команди».
10. **Гнучкість та взаєморозуміння в роботі:**
- Здатність пристосовуватися до змін та взаємопідтримка у вирішенні проблем.
 - Взаєморозуміння щодо індивідуальних робочих стилів.

Ці ознаки можуть варіюватися залежно від конкретного колективу та його умов. Сформування дружнього колективу – це результат постійної уваги та праці над взаєминами в колективі.

Література:

1. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи: навчальний посібник. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. – 308 с.
2. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: “Крок”, 2019. 368 с.

Гонта Роман Михайлович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.

д. е. н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

МЕХАНІЗМ ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТІВ СПІЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ

Стабільне будівництво економічної системи передбачає формування та розвиток механізму нагромадження капіталу. Одним із перспективних методів інвестування в національну економіку є використання інститутів спільних інвестицій, зокрема інвестиційних фондів. Суттєвим аспектом їх взаємодії з акціонерними компаніями є активний вплив на стратегію дивідендної політики, спрямований на пріоритетне формування фонду дивідендів, що обумовлено організаційно-правовими аспектами їхньої діяльності. Інвестиційний фонд є юридичною особою у формі акціонерного товариства, що спеціалізується на спільному інвестуванні. Інвестиційна компанія, в свою чергу, є торговцем цінними паперами, який, крім інших видів діяльності, може залучати кошти для спільного інвестування шляхом емісії цінних паперів та їх розміщення. Інвестиційна компанія може створюватися у формі акціонерного товариства або товариства з обмеженою відповідальністю, відповідно до встановлених для таких форм правил, та здійснювати діяльність у галузі спільного інвестування [1].

Щоб здійснювати спільне інвестування та залучати кошти від юридичних та фізичних осіб, інвестиційні фонди і інвестиційні компанії випускають інвестиційні сертифікати, які доступні для вільного розміщення.

Відкритий інвестиційний фонд — це фонд, який емітує акції або інвестиційні сертифікати з обов'язком викупу їх учасниками. Закритий інвестиційний фонд — це фонд, що емітує інвестиційні сертифікати без обов'язку викупу. Прийняття Закону «Про інститути спільного інвестування» сприяло оживленню фондового ринку та піднесенню приватного інвестування. Інститути спільного інвестування є лідерами за обсягами залучених коштів у всьому світі [2].

За частотою виплат інститути спільного інвестування поділяються на відкриті, інтервальні та закриті. У відкритих інститутах викуп цінних паперів здійснюється на перше прохання інвестора. Інститути спільного інвестування інтервального типу викупувають свої цінні папери на прохання інвестора лише у визначений термін, але не рідше одного разу на рік. Структури закритого типу мають право не розподіляти кошти вкладників до моменту їх реорганізації або ліквідації [3, с. 209].

Інститути спільного інвестування закритого типу будуть створюватися лише на визначений термін. Інститути спільного інвестування відкритого типу можуть мати статус диверсифікованих структур і повинні проходити обов'язкову аудиторську перевірку щонайменше раз на рік. Структура спільного інвестування вважається диверсифікованою, якщо вона відповідає таким

критеріям: жоден емітент (виключно державний) не може скласти більше 10% активів, загальна вартість цінних паперів, які становлять більше 5% активів, не повинна перевищувати 40% вартості чистих активів. Крім того, принаймні 90% вартості всіх активів повинні бути представлені грошовими коштами, державними цінними паперами та цінними паперами інших емітентів, які є на біржі або в торгово-інформаційній системі [3, с. 211].

Основні функції інститутів спільного інвестування:

1. Функції, що характеризують роль і значення ІСІ в економіці:
 - Залучення грошових коштів інвесторів з метою отримання прибутку від інвестування у цінні папери інших емітентів, корпоративні права та нерухомість.
 - Перетворення заощаджень на інвестиції, що сприяє забезпеченню додаткового обсягу інвестицій у виробництво національного продукту.
 - Розподіл капіталів за регіонами, залучення коштів у регіоні, де сформувалися тимчасово вільні кошти, та розміщення коштів у регіоні, де наявний брак коштів.
 - Сприяння зниженню відсоткових ставок шляхом розширення пропозиції ресурсів на фінансових ринках, що активізує попит на фінансові ресурси з боку реального сектора економіки та стимулює інвестиційну діяльність.
2. Функції як конкретні завдання, що виконуються ІСІ у межах надання інвестиційних послуг:
 - Заощадження на операційних витратах: Інвестиційні фонди отримують більші можливості для скорочення витрат на операції з фінансовими активами зі зростанням їх активів. Це означає, що інвестори, які діють самостійно, зазнають значних витрат у відношенні до отриманих доходів. Спільне інвестування дозволяє індивідуальним інвесторам ефективніше управляти цими витратами.
 - Оптимізація оподаткування: Інвестори отримують податкові переваги за результатами своєї інвестиційної діяльності, вкладаючи кошти в інвестиційні фонди.
 - Забезпечення ліквідності вкладень: Більшість інвестиційних фондів забезпечують високий рівень ліквідності цінних паперів, що дозволяє інвесторам швидко обмінювати свої вкладення на готівку.
 - Подолання бар'єрів невизначеності: Інвестиційні фонди розміщують свої власні зобов'язання, які вважаються менш ризикованими завдяки прозорості та оглядовості їх діяльності.
 - Диверсифікація активів та ризиків: Фонди вкладаються у різні види активів, що допомагає зменшити ризики для інвесторів.
 - Інформаційно-консультаційні послуги: Фонди надають інформацію та консультації щодо можливостей інвестування.
3. Функції інформаційно-консультаційного характеру – продукування інформації щодо різноманітних можливостей вкладення коштів вкладниками:

- Інформаційне посередництво в прямій формі – консультації індивідуальних інвесторів з питань інвестування, різні види економічного аналізу можливих напрямків інвестування, видання різноманітних бюлетенів економічної інформації.
- Інформаційне посередництво в непрямій (опосередкованій) формі, під якою розуміють управління капіталом. Непряме інформаційне посередництво пов'язане із специфічною формою оплати інформації власником капіталу, яка полягає в передачі власником капіталу своїх ресурсів ІСІ [1].

Корпоративні інвестиційні фонди будуть зареєстровані лише як акціонерні товариства відкритого типу, а інвестування для них повинно бути основним видом діяльності. Законопроектом передбачено, що у корпоративних інвестиційних фондів має бути не менше 100 акціонерів. Ці фонди можуть працювати лише у випадку, якщо принаймні 70% середньорічної вартості їхніх активів розміщено в цінних паперах, щоб уникнути можливості одержання прибутку з інших операцій, що може бути наміром керівництва [3, с. 212].

Діяльність інституту спільного інвестування може припинитися у таких випадках: якщо в результаті викупу ним цінних паперів вартість чистих активів стане меншою, ніж початковий розмір статутного капіталу; якщо спостережна рада фонду не укладе угоду з керуючим активами протягом тримісячного періоду. У цілому, корпоративні інвестиційні фонди нового покоління мало відрізняються від своїх попередників, трастів. Їхньою основною відмінністю є те, що розміри дивідендів встановлюються за результатами фондової діяльності, а не заздалегідь.

Отже, одним з ключових механізмів діяльності інститутів спільного інвестування є формування та управління портфелями активів, спрямованими на досягнення максимального доходу при мінімізації ризиків. Це здійснюється через професійних фахівців, які аналізують ринки та вибирають найбільш ефективні активи для включення в портфель. Загалом, механізм діяльності інститутів спільного інвестування є ефективним і важливим елементом сучасної фінансової системи, який дозволяє інвесторам досягати своїх фінансових цілей з урахуванням ризиків та обмежень.

Література:

1. Тропіна В.Б. Роль інститутів спільного інвестування у розвитку національної економіки. Світова фінансова криза: діагностика та нові підходи до виживання на фінансовому ринку. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. “Економічні науки”. Збірник. Чернігів: ЧДТУ, 2011. № 1 (48).

2. “Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)”: Закон України №5080-17 від 05.07.2012р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5080-17#Text>

3. Прокопенко А.О. Інституційні інвестори як фінансові посередники на фондовому ринку. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. Маріуполь: ДВНЗ “ПДТУ”, 2011. Вип. 2. 288 с.

Гореліщева Анна Віталіївна,

студентка, Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро).

Науковий керівник: Баранник Л. Б.,

д. е. н., професорка кафедри соціального забезпечення та податкової політики

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

Сучасні глобальні виклики (війна, природні лиха тощо) змушують постійно вдосконалювати соціальне забезпечення людей. Участь України у міжнародному співробітництві з питань надання соціальних послуг є надзвичайно важливою справою, зокрема через те, що соціальне обслуговування наразі в Україні щойно розвивається, проте не є за ступенем своєї ефективності таким само, як в розвинених країнах. У нашій країні активно функціонує система соціального захисту, створена на початку 90-х років.

Соціальні послуги є частиною системи соціального обслуговування населення, а та, у свою чергу, складовою системи соціального захисту населення. Отже, актуальність цієї справи очевидна, тим більше через страшну військову агресію, яку розв'язала росія ще у 2014 р. проти України.

Система соціальних послуг в Україні як суспільний та економічний феномен досліджується багатьма авторами, зокрема Л. Баранник, О. Бердановою, К. Бондаревською, О. Давидюк, К. Дубич, Л. Ільчук, М. Кравченко, Т. Корягіною, Е. Лібановою, В. Скуратівським, В. Тараненко та іншими. Разом з тим, жахлива реальність в умовах війни спонукає до вивчення зарубіжного досвіду та модернізації вже того, що напрацьовано в Україні.

Система соціальних послуг в Україні забезпечує виконання низки завдань соціального захисту та соціального забезпечення громадян. Нині основними провідниками цієї системи є державний та недержавний сектори. Питома вага державного сектора значно вища за відповідну частку недержавного сектора у розвитку цієї системи. Разом з тим, сучасне вітчизняне законодавство значно розширило межі управління соціальною сферою в Україні на громадянські інституції, локальні органи місцевої влади, у тому числі надання соціальних послуг.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 2021 року № 99 «Про Реєстр надавачів та отримувачів соціальних послуг» затверджено Порядок формування, ведення та доступу до Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг [1]. А з 16 лютого 2023 року в Єдиній інформаційній системі соціальної сфери впроваджено розділ про надавачів соціальних послуг Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг для роботи у промисловому середовищі.

Основні напрями державної політики у сфері надання соціальних послуг є:

- визначення правових засад профілактики потрапляння осіб/сімей у складні життєві обставини, подолання або мінімізації негативних наслідків таких обставин;
- управління системою надання соціальних послуг;
- створення умов для формування та розвитку ринку соціальних послуг;

- розроблення та виконання державних та місцевих цільових програм;
- визначення переліку соціальних послуг;
- організація надання соціальних послуг;
- здійснення науково-методичного, інформаційного, кадрового забезпечення системи надання соціальних послуг;
- забезпечення дотримання державних стандартів соціальних послуг;
- залучення громадських об'єднань, благодійних та релігійних організацій до участі в реалізації Закону України «Про соціальні послуги» [2].

«Реформа місцевого самоврядування та фінансової децентралізації стала додатковим викликом для реалізації завдань соціальної політики в Україні. В умовах проведення структурних реформ повноваження щодо планування, фінансування та організації надання соціальних послуг передається органам місцевого самоврядування. Однак на рівні територіальної громади досі не запроваджено ефективних механізмів надання соціальних послуг з урахуванням потреб громади. Наразі необхідно досягти забезпечення взаємодії надавачів соціальних послуг та органів, установ, закладів, фізичних осіб – підприємців, які в межах своєї компетенції надають (можуть надавати) на регіональному рівні допомогу вразливим групам населення та особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, та/або здійснюють їх захист» [3].

Тобто, на нашу думку, слід розширити межі для участі в наданні соціальних послуг приватних фірм і волонтерів. Також у зв'язку з розвитком системи соціальних послуг в Україні слід внести корективи в систему спеціальної підготовки медичних працівників у відповідних коледжах та училищах. Необхідно продовжити стандартизацію послуг між сторонами, що «має стати основою створення ефективної системи фінансування, що орієнтована на визначений на перспективу результат, а також базовим чинником підвищення якості соціальних послуг» [4].

Література:

1. Порядок формування, ведення та доступу до Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 2021 р. № 99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/99-2021-%D0%BF#Text>
2. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. Редакція від 31.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
3. Дослідження стану ринку соціальних послуг : монографія / Т. Ю. Александрюк, Л. Б. Баранник, Т. О. Дулік, Т. В. Корягіна, В. Є. Тараненко, І. І. Туболец, В. М. Черба ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. Б. Баранник. Дніпро : УМСФ, 2024. 94 с.
4. Попок А., Гребя Р. Система соціальних послуг в Україні: структурно-функціональний вимір. *Науковий вісник*. 2016. Вип. 16/17. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/feb/26716/popokgreba.pdf>

Денисюк Юлія Олександрівна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».
Науковий керівник: Клебан Ю. В. ,
старший викладач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій

ОБРАХУНОК ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ВИКОРИСТАННЯ АНСАМБЛЕВИХ МОДЕЛЕЙ КОРИСТУЮЧИСЬ МАТРИЦЯМИ ПОМИЛОК

В останні десятиліття ансамблеві моделі стали одними з найбільш ефективних і популярних інструментів у сфері машинного навчання. З їх допомогою досягаються значні покращення у точності прогнозування на різних завданнях, від класифікації до регресії.

Вплив ансамблевих моделей на прогнозування може бути значним, особливо у випадку задач з великою кількістю даних та складних взаємозв'язків між ознаками. Їх здатність агрегувати прогнози з різних базових моделей дозволяє підвищити точність та стійкість моделі до перенавчання. Такий підхід особливо корисний у сучасних умовах, коли величезні обсяги даних вимагають ефективних і надійних методів аналізу.

Однак прогнозування саме по собі не завжди є кінцевою метою. Часто вирішальним є економічний вигравш чи втрата [1], пов'язана з прийняттям рішень на основі цих прогнозів. У цьому контексті матриці помилок виявляються важливим інструментом для оцінки ефективності моделей з економічної точки зору. Вони дозволяють врахувати не лише технічні аспекти класифікації, але й економічний вплив правильних чи неправильних прогнозів.

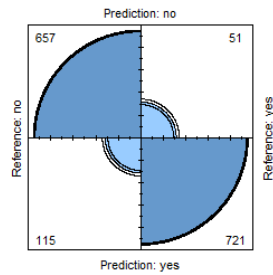
Таким чином, врахування економічного ефекту за допомогою матриць помилок стає важливим кроком у вдосконаленні аналітичних методів та впровадженні більш обґрунтованих стратегій прийняття рішень. Далі в роботі буде розглянуто, як саме ці інструменти можуть використовуватися для оцінки економічного ефекту в контексті застосування ансамблевих моделей в машинному навчанні (рис. 1). Зокрема з використанням датасету результатів маркетингової кампанії одного з португальських банків при прогнозуванні рішень клієнтів банку з приводу строкового депозиту [2].

В матриці помилок дані можуть мати чотири варіації:

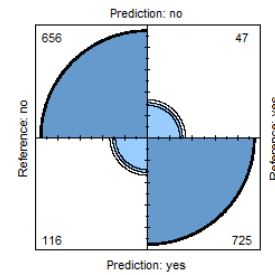
- True Positive – правильно передбачені позитивні відповіді.
- False Positive – ситуація коли прогноз дав позитивну відповідь, а насправді вона була негативною.
- True Negative – правильно передбачені негативні відповіді.
- False Negative – ситуація коли прогноз дав негативну відповідь, а насправді вона була позитивною [3].

Отже, в першу чергу було підраховано умовні витрати на маркетингову діяльність банків без використання моделей. Було зроблено припущення, що при проведенні опитування на кожного клієнта витрачається 100 умовних одиниць. Отже, для підрахунку сумарних витрат потрібно знайти суму добутоків True

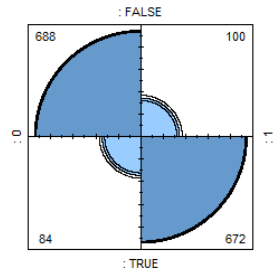
Confusion Matrix for simple Random Forest Model



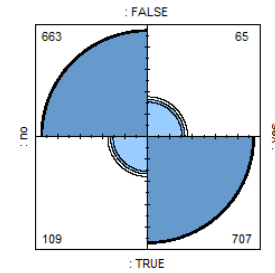
Confusion Matrix for Random Forest Model



Confusion Matrix for Gradient Bosting



Confusion Matrix for XGBoost

**Рис.1 Матриці помилок (Confusion Matrix) моделей**

*Джерело: розроблено автором

Positive та False Positive на 100. За такої умови при невикористанні моделей витрачається 154400 умовних одиниць. Також нехай з кожної згоди клієнта на строковий депозит банк отримує 500 умовних одиниць, тож підрахунку потрібно значення True Positive помножити на 500. В такому випадку дохід становитиме 386000 одиниць. Звідси варто обчислити ефективність такого підходу поділивши доходи на витрати. Отож, коефіцієнт ефективності такого підходу за невикористання моделей складає 2,5. Чистий дохід при такому розвитку подій становить 231600 умовних одиниць. Такі ж умови було застосовано для обрахунку ефективності використання моделей.

Аналогічним чином було підраховано економічний ефект для моделі Random Forest, де, обраховані за формулою, витрати дорівнюють 83600 умовних одиниць, а доходи – 360500 умовних одиниць. Звідки ефективність використання такого методу складає 4,3122, що майже в дві рази краще ніж за відсутності використання моделей. Звідси чистий дохід від маркетингової кампанії становить 276900 умовних одиниць.

Таким чином, використання матриць помилок є ефективним для обрахунку економічного ефекту при застосуванні моделей на основі ансамблів оскільки цей метод є легким та зрозумілим для інтерпретації результатів.

Література:

1. Економічні ефекти. URL: <https://moyaosvita.com.ua/ekonomika/ekonomichni-efekti/> (дата звернення: 26.02.2024p)
2. Bank Marketing Data Set. URL: <https://archive.ics.uci.edu/dataset/222/bank+marketing> (Дата звернення: 26.02.2024p)
3. Prajwal CN. «Confusion Matrix in R. A Complete Guide». URL: <https://www.digitalocean.com/community/tutorials/confusion-matrix-in-r> (дата звернення: 26.02.2024p)

Дубіна Андрій Федорович,

магістр, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Павлюк В. В.,

к. і. н., професор кафедри міжнародних відносин

ДОСВІД ІНТЕГРАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ КРАЇН ЗАХІДНИХ БАЛКАН ДЛЯ УКРАЇНИ

Внаслідок російського вторгнення в Україну стало необхідним переглядати стратегію Європейського союзу щодо розширення та його підходу до цього питання. Цей перегляд ґрунтується на геополітичних аспектах, особливо враховуючи здатність України протистояти Росії та відповідати на агресивні атаки, спрямовані на цілісність та економічну стійкість ЄС.

Присвоєння Україні та Молдові статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу у 2022 році є важливим кроком для обох країн та для самого ЄС. Тим не менше, важливо розуміти, що отримання статусу кандидата лише початковий етап, і в найкращому випадку це є символічним кроком на шляху до ефективних переговорів про членство. Наприклад, Північній Македонії знадобилося 17 років від надання статусу кандидата до початку реальних переговорів про вступ. Процес приєднання до ЄС може бути тривалим та вимагати від країн-кандидатів реформ та відповідності стандартам ЄС [2].

Деякі країни Західних Балкан, які прагнуть приєднатися до ЄС, виражають перевагу стратегії «спочатку швидке політичне приєднання, а потім важкі внутрішні реформи», аналогічної тому, що стосувалося Болгарії та Румунії через недоліки методології розширення ЄС у минулому. Проте для ЄС виглядає, що цей підхід вже не є прийнятним, особливо у зв'язку з жорсткою перевіркою Комісією результатів реформ у сфері верховенства права. Країни-члени досягли консенсусу стосовно більш жорсткого підходу до кандидатів, щоб уникнути відставання у впровадженні реформ на пізніших етапах вступу, навіть під час членства в ЄС, і убезпечити від негативних наслідків для єдності ЄС (навіть якщо дискусії на цю тему ще тривають).

Україна на сьогодні має високий рівень громадської підтримки в ЄС і вважається справжньою європейською країною, яка активно захищає європейські цінності на світовій арені. Це унікальна можливість для України зробити значущий крок уперед у процесі трансформації в сучасну європейську країну, і цей шанс необхідно використати, уникнувши внутрішньополітичних невдач. Досвід країн Західних Балкан чітко показує, що відкладення реформ у країнах-кандидатах і невдача у впровадженні європейського законодавства призводять до «втоми від розширення» як в Брюсселі, так і серед держав-членів. З іншого боку, політична безвихідь у справах реформ може серйозно пошкодити спроби політиків у країнах-кандидатах популяризувати реформи під егідою ЄС у власних країнах [4].

Протягом останніх десятиліть ЄС допускав стратегію «симулювання», якою користуються деякі балканські країни. Ця стратегія передбачала отримання вигод від низьких торговельних бар'єрів з ЄС та приваблення прямих іноземних

інвестицій. Водночас ці країни дозволяли собі затримки та прогалини у впровадженні реформ, які вимагає ЄС (наприклад, прийняття законів, які не виконувалися), через пов'язані з ними загрози для місцевих монополій і неформальний вплив олігархів. Проте зараз цей підхід більше не терплять у ЄС, і він вже не призводить до очікуваного результату [3].

Порушення основних принципів функціонування демократичних систем зазвичай суттєво гальмують прогрес країни на шляху до вступу. Досвід Західних Балкан вказує на те, що перехід до автократії, захоплення ЗМІ правлячими елітами, маніпулювання виборців та інші недемократичні практики в національній політичній системі негативно впливають на переговори з ЄС [1].

Україна має змогу та мусить перетворити позитивне європейське ставлення до неї та її європейських амбіцій у політичну підтримку від найвпливовіших держав-членів ЄС у своєму шляху до вступу. Навіть фактор війни може стати позитивним рушієм для залучення політичної підтримки і швидкого відкриття переговорів про вступ із Брюсселем [1].

Навіть при формальностях, що супроводжують процес вступу, та можливого саботуванні необхідних реформ, Україна повинна уникати ризику розгортання навіть найоптимістичніших початкових переговорів про вступ. Ключовим елементом є рішучий підхід до впровадження порядку денного *acquis* ЄС та невідкладне досягнення конкретних результатів. Вдосконалення інститутів демократії, верховенства права, боротьба з корупцією на високому рівні та посилення потужностей державної служби є принаймні важливими кроками.

Література:

1. Україна отримала статус кандидата на членство в ЄС. *Урядовий портал*. 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-otrimala-status-kandidata-na-chlenstvo-v-yes> (дата звернення: 29.09.2023).
2. Науменко Д., Булана О., Дяченко С. Шлях Західних Балкан до ЄС: Уроки для України. URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2022/12/western_balkans_accession_to_eu_lessons_for_ukraine_01.12.2022_ukr.pdf (дата звернення: 18.12.2023).
3. EU response to Russia's invasion of Ukraine. *Official website of the European Council*. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-response-ukraine-invasion/#invasion> (date of access: 08.09.2023).
4. The EU Isn't Ready for Ukraine to Join. URL: <https://foreignpolicy.com/2023/07/17/ukraine-eu-european-union-nato-membership-reform-subsidies-budget-reconstruction-agriculture-war-russia/> (date of access: 30.10.2023).

Жуковський Олександр Васильович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Красюк Б.В.,

викладач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій НаУОА

ПЕРЕВАГИ КРИПТОВАЛЮТИ НАД ІНШИМИ ПЛАТІЖНИМИ СИСТЕМАМИ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ

Останніми роками у фінансовий сектор різних країн все більш упевнено проникає новий вид валюти – криптовалюта. Під криптовалютою розуміють цифрову платіжну систему, у якій під час проведення транзакцій жодним чином не беруть участі банки, тому користувачі мають змогу отримувати і відправляти платежі з будь-якого місця. Означена платіжна система є достатньо демократичною, оскільки всі її учасники рівноправні. Крім того, криптовалюта не має жодного зв'язку з фізичними грошима, які використовуються у повсякденному житті.

Криптовалюта володіє низкою переваг, які роблять її надзвичайно гнучкою, привабливою і перспективною. Крипта ґрунтується на технології блокчейн, що дозволяє їй функціонувати без централізованого контролю з боку банків чи фінансових урядів. У цьому зв'язку користувачі мають більше свободи і можуть здійснювати над нею повніший контроль. Технологія блокчейну володіє потенціалом змінити грошовий обіг у тому вигляді, до якого ми звикли упродовж багатьох років.

У криптоактивах широко використовуються сучасні методи для захисту транзакцій і гарантії безпеки мережі. Такий захист робить криптоактиви нелегкою мішенню для шахраїв у хакерів.

Використання криптовалют дає можливість проводити недорогі та оперативні перекази коштів як за кордон, так і в межах своєї власної країни.

Для використання криптовалют не потрібно перебувати в місці знаходження банку, вони доступні для всіх користувачів незалежно від місця їх знаходження. Крім того, криптовалюта дає можливість оминати різні обмеження.

Цифрові активи відкривають нові можливості і перспективи для різних інновацій у фінансовій сфері, для застосування новітніх технологій тощо. Децентралізовані фінансові послуги (DeFi), Non-Fungible Tokens (NFTs), а також смарт-контакти розширюють простір для інвестування.

Криптовалюта успішно протидіє інфляції через свою важливу особливість, а саме – обмежений випуск. Максимальна кількість монет суворо обмежена (наприклад 21 млн.дюймів Біткойн), тому що немає політичних партій, ні фірм, які можуть вплинути на установлений порядок.

Чи не найбільшими перевагами криптовалют є неможливість її підробки і оскарження чи відкликання платником. Транзакції з криптовалютою є анонімними. Традиційні банківські операції відбувається за принципом стягнення: будь-яка транзакція проходить ідентифікацію і певна сума коштів

стягується з рахунку платника. У випадку з криптовалютою все відбувається інакше: тут використовується принцип передачі, і власник цифрової валюти може передавати її отримувачу без надання будь-якої супровідної інформації.

Зазначимо як перевагу криптовалюти ще й таку: криптовалюта не прив'язана до курсу валют, процентних ставок та комісії за транзакції. Слід вказати і швидкість операцій з цифрової валюти – вони є миттєвими, незалежно від розташування учасників операції – платника та одержувача.

Таким чином до переваг криптовалюти відносяться її необмежені можливості для транзакції, відсутність кордонів, швидкість транзакції тощо.

Водночас у справі криптовалюти не все так просто. Критики електронних грошей стверджують, що з кожної грошової операції, яка традиційно проходить через банки, громадяни платять податок. Це необхідно для забезпечення потреб регулярного життєзабезпечення держави. Використання ж нелегальних грошей є ухилянням від податків, незаконними грошовими операціями. Користувачі криптовалюти руйнують традиційні інститути держави: транспорт, освіту, медицину тощо. Як підуть справи з криптовалютою покаже час, але наразі цей сегмент фінансового ринку бурхливо розвивається.

Література:

1. Орехов М.О., Орехова Т.В. Цифрові валюти у світовій фінансовій системі: переваги, недоліки, ризики, регулювання. Економіка і організація управління. № 4 (40) 2020. С. 1–16.

Загоруйко Оксана Василівна,
магістриня,, Національний університет «Острозька академія».

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПОВЕДІНКОВИХ ТА СИТУАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА КЕРІВНИКА

Теорії лідерства керівника грають велику роль у визначенні поведінкових та управлінських аспектів керівного складу організації. Лідерство є важливим елементом успішного управління в організації, і різні теорії намагаються визначити оптимальні шляхи досягнення цієї мети. Однак, незважаючи на їхню важливість, теорії лідерства не є універсальними рішеннями і мають свої обмеження та можливості для подальшого удосконалення.

Мета дослідження полягає в аналізі та критичному огляді основних теорій лідерства, зосереджуючись на їхніх обмеженнях та можливостях для подальшого розвитку. Вивчення недоліків та переваг кожної теорії лідерства допоможе виявити способи покращення ефективності лідерського підходу в організаційному контексті.

Важливо врахувати, як сучасні тренди (глобалізація, технологічні інновації та швидкозмінні соціокультурні умови) впливають на те, які теорії лідерства можуть бути більш адаптованими та ефективними в сучасному бізнес-середовищі. Висвітлюючи обмеження та можливості теорій лідерства, ми можемо намагатися сформулювати інтегровані підходи, які враховують найкращі аспекти різних теорій та відповідають сучасним викликам. Такий підхід може сприяти покращенню лідерської ефективності та розвитку організацій в умовах постійної зміни.

Загалом теорії лідерства становлять важливу складову в управлінській та соціальній науці, де основна мета полягає в розумінні та поясненні явища лідерства в організаційних та групових умовах. Ці теорії охоплюють широкий спектр аспектів, які розглядають елементи, такі як виникнення лідерства, стилі лідерства, вплив на команду, ситуаційний контекст, організаційну культуру та можливості розвитку лідерських якостей.

По-перше, теорії лідерства спрямовані на вивчення походження лідерства. Вони аналізують фактори, які призводять до визначення та визнання лідерів, досліджуючи вроджені якості лідера та вплив зовнішнього середовища на цей процес.

Другий аспект теорій лідерства – це розгляд стилів та характеристик лідерства. Досліджуються різні підходи до керівництва, такі як автократичний, демократичний, трансформаційний, а також особливості ефективного лідера, такі як відповідальність, мотивація та комунікабельність.

Взаємодія лідера з підлеглими та командою – це ще один важливий аспект. Теорії лідерства розглядають, як лідери спілкуються з підлеглими, розвивають взаємини та впливають на динаміку в команді. Вивчаються аспекти емоційного інтелекту, комунікаційних навичок та здатності мотивувати.

Ситуаційний контекст є третім важливим аспектом теорій лідерства. Багато з них враховують ситуаційні фактори, оскільки ефективний стиль лідерства може залежати від конкретних обставин.

Важливо врахувати вплив лідера на організаційну культуру, а також врахувати, як організаційна культура впливає на ефективність та задоволеність працівників.

Теорії лідерства несуть у собі можливості для розвитку лідерських якостей через вивчення та навчання. Розглядаючи ці аспекти, теорії лідерства визначають ключові виміри лідерської діяльності та надають основу для подальшого розвитку управлінських стратегій та підходів у сучасному бізнес-середовищі.

Поведінкові теорії лідерства в сфері управління та психології ставлять акцент на те, які конкретні дії та вчинки лідерів сприяють їхньому успіху чи невдачі. Ці теорії виникли в реакції на попередні теорії лідерства, що надавали великий акцент на особисті якості лідера. Поведінкові теорії, навпаки, визнають важливість того, як лідер взаємодіє з підлеглими та які конкретні дії впливають на результативність та задоволеність праці. Розглянемо поведінкові теорії лідерства.

Теорія сполучення. Сутність теорії сполучення (Contingency Theory) полягає в тому, що ефективність лідерства залежить від конкретного контексту або ситуації. Ця теорія визнає, що немає універсального стилю лідерства, який підходить для всіх ситуацій, і лідер повинен вибрати свій стиль відповідно до умов, в яких він працює.

Переваги теорії:

- Гнучкість. Основна перевага теорії сполучення полягає в її гнучкості. Вона визнає, що ефективність лідерства залежить від конкретної ситуації, і тому лідер повинен адаптувати свій стиль до потреб та умов, які існують.
- Підвищення продуктивності. Знаходження балансу між завданнями та стосунками може сприяти підвищенню продуктивності та ефективності в роботі команди.
- Ситуаційна адаптація: теорія сполучення надає лідерам можливість адаптувати свій стиль відповідно до конкретного завдання чи ситуації, що сприяє збалансованому керівництву.

Проте детальний аналіз допоміг виявити також і наявні недоліки:

- Складність визначення оптимального стилю. Визначення оптимального стилю лідерства для конкретної ситуації може бути важливим завданням. Недостатній чіткості критеріїв можуть призвести до невизначеності для лідера.
- Суб'єктивність оцінки ситуації. Оцінка ситуації та визначення вагомості завдань та відносин може бути суб'єктивним процесом, що може впливати на результати теорії.
- Спрощене розуміння ситуації. Теорія може залишати поза увагою інші аспекти ситуації, які також можуть впливати на лідерський успіх, такі як організаційна культура чи особливості команди.

Враховуючи це можна використати такі можливі напрями для удосконалення: додаткові дослідження (проведення додаткових досліджень для більш точного визначення ключових факторів та вагомості параметрів ситуації, що впливають на ефективність лідерства); розробка інструментів оцінки (створення більш точних та об'єктивних інструментів для оцінки ситуацій та визначення оптимального лідерського стилю); навчання та розвиток лідерів (зосередження на розвитку навичок лідерства та навчання лідерів ефективно адаптувати свій стиль до різних ситуацій); стимулювання здатності адаптації (заохочення лідерів до постійного вдосконалення та адаптації їхніх стилів на основі змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі організації).

Теорія Спрямованості на Задачі та Спрямованості на Співробітництво (Task-Oriented vs. Relationship-Oriented). Ця теорія, також відома як теорія ініціювання структури та узгодження завдань, розглядає два основних типи лідерів: тих, що спрямовані на завдання, та тих, що спрямовані на співробітництво. Лідери, спрямовані на завдання, акцентують виконання роботи та ставлять у фокус завдання та цілі. Лідери, спрямовані на співробітництво, вважають важливими взаємини та комунікацію в команді.

Переваги:

- Висока продуктивність. Лідери, спрямовані на завдання, можуть сприяти високій продуктивності та досягненню цілей, орієнтуючи команду на виконання конкретних завдань.
- Зміцнення командної роботи. Лідери, спрямовані на співробітництво, зазвичай зміцнюють взаємини в команді та сприяють спільному розв'язанню проблем.
- Баланс внутрішніх та зовнішніх аспектів. Такий підхід дозволяє збалансувати внутрішні та зовнішні аспекти роботи команди, що може бути особливо важливим у змінливих ситуаціях.
- Недоліки:
 - Можливий дисбаланс. Вкладання надмірної уваги в один аспект (наприклад, лише на завдання або лише на співробітництво) може призвести до дисбалансу та втрати ефективності.
 - Непридатність для різноманітних ситуацій. Деякі ситуації можуть вимагати комбінації обох підходів, і чітка фокусування на одному з них може бути неефективним.

Враховуючи це можна використати такі можливі напрями для удосконалення: розвиток гнучкості (лідерам можна навчити розвивати гнучкість взаємодії з командою, забезпечуючи баланс між завданнями та стосунками в залежності від конкретної ситуації); тренінг умінь керівництва (розробка програм тренінгу для лідерів, які б допомагали їм розвивати обидва аспекти лідерської спрямованості); впровадження інтегрованих підходів (збагачення лідерського досвіду та підготовки, щоб лідери могли ефективно впроваджувати інтегровані підходи до спрямованості на завдання та співробітництво).

Теорія Ініціювання Структури та Узгодження Задач (Initiating Structure and Consideration). Ця теорія, також відома як теорія ініціювання структури та

узгодження завдань, розглядає два основних компонента лідерської поведінки: ініціювання структури та узгодження завдань. Ініціювання структури відноситься до того, наскільки лідер організовує та визначає робочий процес, а узгодження завдань стосується того, наскільки лідер підтримує взаємодію та відносини з підлеглими.

Переваги:

- Ясність та стабільність. Ініціювання структури може сприяти створенню ясної та стабільної робочої обстановки, що полегшує виконання завдань.
- Підтримка команди. Узгодження завдань може зміцнювати взаємодію в команді, сприяючи підтримці підлеглих та розвитку ефективних відносин.
- Ефективність робочих процесів. Керівництво, що ініціює структуру, може сприяти більш ефективним робочим процесам, допомагаючи уникнути плутанини та невизначеності.

Недоліки:

- Можливий недостатній фокус на взаємовідносинах. Сильний фокус на ініціюванні структури може призвести до недостатньої уваги до взаємовідносин та потреб підлеглих.
- Недостатня гнучкість. Строге дотримання структури та узгодження завдань може призвести до недостатньої гнучкості в управлінні ситуаціями.

Враховуючи це можна використати такі напрями для удосконалення: розвиток балансу (підкреслення важливості балансу між ініціюванням структури та узгодженням завдань для досягнення оптимального результату); сприяння адаптації (заохочення лідерів розвивати навички адаптації, враховуючи конкретні потреби та обставини); врахування контексту (зрозуміння важливості врахування конкретного контексту та умов для прийняття оптимальних рішень).

Ситуаційні теорії лідерства підкреслюють, що ефективність лідерського стилю залежить від характеристик конкретної ситуації. Основна ідея полягає в тому, що не існує універсального стилю лідерства, який би був ефективний у всіх обставинах. Замість цього, лідер повинен вибирати або адаптувати свій стиль відповідно до потреб і вимог конкретної ситуації.

Теорія Застосування Ситуативного Лідерства (SLT) розроблена Полком Герсі та Кеном Бленшардом, визначає лідерство як процес впливу на групу в напрямку досягнення цілей. Основна ідея теорії полягає в тому, що ефективний лідер повинен змінювати свій стиль відповідно до рівня розвитку та здібностей підлеглих.

Переваги:

- Гнучкість. SLT визнає необхідність гнучкості в лідерському підході в залежності від обставин та потреб групи.
- Адаптація до рівня розвитку групи. Ця теорія дозволяє лідерам адаптувати свій стиль до різних рівнів розвитку групи, що сприяє ефективному спілкуванню та керівництву.

- Підтримка розвитку підлеглих. Застосування SLT може допомагати розвивати навички та здібності підлеглих, що сприяє загальному підвищенню ефективності групи.

Недоліки:

- Складність оцінки рівня розвитку групи. Визначення точного рівня розвитку групи може бути важливим завданням, і неправильна оцінка може призвести до невірної вибору лідерського стилю.
- Статичність. Деякі критики вказують, що модель може бути занадто статичною та не враховувати динаміку зміни в групі з часом.

На основі розглянутої інформації можна запропонувати наступні удосконалення: Інтеграція технологій (врахування сучасних технологій та цифрових інструментів для підтримки комунікації та взаємодії між лідером і підлеглими. Ефективне використання технологій може підтримати динамічність інтеракцій в групі); удосконалення методів оцінки: (розробка більш об'єктивних та точних методів оцінки рівня розвитку групи. Це може включати в себе використання інструментів асесменту, 360-градусний звіт, анкети тощо); адаптація до глобального співтовариства (врахування глобального характеру сучасних організацій та робочих груп. Розробка методів, які дозволяють адаптувати SLT до культурних та міжнародних вимог).

Теорія Застосування Лідерства Життєвого Циклу (Life Cycle Leadership Theory) визначає лідерські стилі на основі різних етапів життєвого циклу групи чи організації. Розроблена Полком Херсі та Кеном Бленшардом, вона вказує, що існує чотири основні стадії в життєвому циклі групи: формування, нормування, вирішення конфліктів та діяльність.

Переваги:

- Адаптація лідерського стилю. Лідер може адаптувати свій стиль відповідно до потреб і особливостей групи на різних етапах розвитку.
- Оптимізація продуктивності. Допомагає лідерові оптимізувати продуктивність та ефективність групи, спрямовуючи зусилля на вирішення конкретних завдань, що виникають на кожному етапі.
- Врахування специфіки групи. Ураховує різноманітність груп та визначає важливість врахування їхніх конкретних особливостей.

Недоліки:

- Спрощення реальності. Деякі критики вказують на те, що теорія може спрощувати реальність, не враховуючи повноцінного розгляду складних взаємовідносин та факторів.
- Статичність моделі. Модель може бути статичною та не враховувати динаміку, яка може виникати в групах на різних етапах.
- Напрямки удосконалення:
- Інтеграція динаміки групи. Розробка методів та інструментів, які враховують динаміку та зміну групових процесів на різних етапах їхнього життєвого циклу.

- Розширення факторів впливу. Розгляд інших факторів, таких як культурні аспекти, конкурентоспроможність та індивідуальні властивості, що можуть впливати на динаміку груп.
- Удосконалення методів оцінки. Розробка більш точних та об'єктивних методів оцінювання рівня розвитку групи на кожному етапі.
- Сучасні технології. Використання сучасних технологій та аналітичних інструментів для виявлення та аналізу динаміки груп.

Модель Специфічного Сприйняття Лідерства (Path-Goal Theory). Була розроблена Робертом Хауусом та Мартіном Евансом. Згідно з цією теорією, роль лідера полягає в тому, щоб створити «шлях» (path), який допоможе підлеглим досягти своїх цілей, визначаючи найбільш ефективний стиль лідерства в конкретних ситуаціях.

Переваги:

- Орієнтація на результати. Модель фокусується на досягненні конкретних результатів та сприяє підвищенню продуктивності організації.
- Гнучкість. Лідер може адаптувати свій стиль до особливостей завдань, підлеглих та контексту, щоб максимізувати ефективність.
- Стимулювання мотивації. Ідея того, що лідер може створити шлях, який буде мотивувати підлеглих, може сприяти збільшенню ентузіазму та самомотивації.

Недоліки:

- Складність управління. Не завжди легко визначити оптимальний шлях для кожного підлеглого, особливо в умовах невизначеності та змін.
- Не врахування контексту. Модель може не враховувати всі аспекти конкретного контексту чи ситуації, що може обмежувати її застосовність.

Напрямки удосконалення: дослідження додаткових факторів (розширення досліджень для врахування додаткових факторів, таких як організаційна культура, комунікаційні зв'язки та соціальний контекст); розробка інструментів діагностики (створення інструментів, які допомагатимуть лідерам швидко та ефективно визначати оптимальні шляхи для підлеглих в конкретних ситуаціях); врахування змінливих вимог ринку (періодична переоцінка та адаптація стратегій відповідно до змін на ринку та у внутрішньому середовищі організації); реалізація засобів зворотного зв'язку (створення механізмів для забезпечення зворотного зв'язку від підлеглих та адаптація стратегій на основі отриманих даних).

Література:

1. Поведінкові теорії лідерства. URL: <https://stud.com.ua/19400/menedzhment/povedinkovi-teoriyi-liderstva> (дата звернення: 16.11.2023).
2. Теорії лідерства (Leadership Theories). URL: <https://www.maxzosim.com/leadership-theories/> (дата звернення; 17.11.2023).

Ілюшин Роман Михайлович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО СКОРОЧЕННЯ

Відповідно до Бюджетного кодексу України Державний борг – загальна сума боргових зобов'язань держави з повернення отриманих та непогашених кредитів (позик) станом на звітну дату, що виникають внаслідок державного запозичення [1]. Державний борг класифікується залежно від джерел залучення, терміну залучення, валютою залучення, позицією уряду щодо накопичення державного боргу, відсотковою ставкою.

Управління державним боргом передбачає:

- вивчення кон'юнктури на ринку позичкового капіталу;
- випуск та розміщення нових боргових зобов'язань;
- погашення своїх боргових зобов'язань;
- виплату позичкових процентів;
- зміну позикових процентних ставок;
- анулювання боргу (у випадку фінансової неспроможності держави)[2, ст.634-635].

Одним з основних показників стабільності боргу країни, яка показує рівень боргового навантаження на економіку та її платоспроможність є відношення загальної суми зовнішнього боргу до реального валового внутрішнього продукту, що показує наскільки держава здатна обслуговувати свій зовнішній борг (табл. 1). Значення якого бажано тримати нижче рівня 50% від ВВП.

Таблиця 1

Державний та гарантований державою борг України у 2018-2023 рр.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Державний борг, млрд грн | 1 860,29 | 1 761,37 | 2 259,23 | 2 362,72 | 3 715,13 | 4 638,27 |
| Внутрішній борг, млрд грн | 761,09 | 829,50 | 1 000,71 | 1 062,56 | 1 389,69 | 1 515,35 |
| Зовнішній борг, млрд грн | 1 099,20 | 931,87 | 1 258,52 | 1 300,16 | 2 325,44 | 3 122,92 |

*Джерело: складено автором на основі [3]

Позитивні функції державного боргу повною мірою розкриваються при правильному та раціональному управлінні ним. Основними позитивними функціями є: фінансування інфраструктурних проектів, стабілізація бюджету, підвищення доступності капіталу, диверсифікація ризиків, розвиток фінансового ринку, стимулювання іноземних інвестицій.

Високий рівень державного боргу може викликати ряд небезпек для економіки країни. Основні негативні наслідки це: високі відсотки з обслуговування боргу, збільшення ризику банкрутства, обмеження фінансового простору для розвитку, залежність від іноземних кредиторів, втрата суб'єктності,

дефіцит зовнішнього балансу, інфляційний тиск, погіршення інвестиційного клімату.

Безперечно тенденцією останніх років є щорічне зростання державного боргу з недостатнім ростом рівня економіки, що породжує замкнений круг який може привести до колапсу Української економіки. Які ж є виходи з цієї, на перший погляд безвихідної ситуації?

На перший погляд простим і доступним інструментом є дефолт по зовнішнього боргу, але це не є вдалим рішенням через декілька факторів:

- 1) Втрата міжнародної репутації;
- 2) Удар по світових глобальних економічних процесах;
- 3) Зниження можливостей отримання закордонних позик в майбутньому;

Враховуючи вище наведені фактори стає зрозуміло, що дефолт не є прийнятним рішенням. Тому єдиним виходом з ситуації є нерадикальні дії спрямовані на виплату частини державного боргу та зниження процентної ставки.

Уряду та економічним експертам слід спільно працювати над вдосконаленням фінансової стратегії, спрямованої на зниження ризиків та підвищення стабільності. Необхідно активно розвивати внутрішні джерела доходів, стимулювати економічний розвиток та ефективно використовувати ресурси для мінімізації зовнішніх впливів.

Література:

1. Бюджетний кодекс України. Закон від 08.07.2010 № 2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>
2. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник. Київ, 2007. 703 с.
3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. URL: www.minfin.gov.ua

Камінський Андрій Андрійович,

аспірант, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Козак Л. В.,

д.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИКИ У СФЕРІ ПОСЛУГ БАНКУ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Управління логістикою завжди було важливою проблемою економічної діяльності будь-якого підприємства, але, як це не парадоксально, питанню застосування логістики саме в банківській діяльності почали приділяти увагу в академічному та бізнесовому світі лише нещодавно. Підприємства, особливо в країнах з економікою, що розвивається, зазвичай здійснюють детальне планування управління фінансовими, кадровими, матеріальними та технологічними ресурсами, в той час як логістичні аспекти діяльності банків залишаються на волю обставин. Наприклад, у типовому українському банку створюється декілька відділів і підрозділів для управління окремими бізнес-процесами з припущенням, що як тільки ними добре керуватимуть, будуть досягнуті оптимальні результати. Поширеним сценарієм є очевидна відсутність координаційних відділів, обтяжених логістичним менеджментом, у більшості українських банків. Наслідком цього є посідання Україною 73-го місця в світовому рейтингу банківської логістики, в той час як, наприклад, Німеччина – 1-ше місце, Нідерланди – 2-ге, США – 9-те, а Канада посідає 12 місце [1, с.450].

В широкому сенсі під логістикою розуміють концепцію, яка базується на загальному системному уявленні про діяльність, пов'язану з потоками матеріальних благ та потоками послуг від джерела постачання до кінцевої точки споживання. Логістику вважають наукою «про раціональну організацію виробництва та розподілу, яка дозволяє, з позиції системного підходу, комплексно охопити постачання, організувати збут та розподіл готової продукції» [2, с.361]. Згідно з класичним визначенням, логістика – це наука «про планування, контроль і управління транспортуванням, складуванням та іншими матеріальними і нематеріальними операціями, які здійснюються в процесі доведення сировини і матеріалів до виробничого підприємства, внутрішньозаводської переробки сировини, матеріалів і напівфабрикатів, доведення готової продукції до споживача відповідно до інтересів і вимог останнього» [2, с.361]. Тому взаємозв'язок і взаємодія, які забезпечує логістика, роблять її важливим тактичним і стратегічним інструментом в першу чергу для компаній, що займаються виробництвом та торгівлею.

Однак у сфері банківських послуг багато українських установ не визнали впливу, який може мати доцільне використання логістичних інструментів для управління фінансовими та іншими ресурсами банків для досягнення стратегічних цілей. Наприклад, поверхнєве вивчення річних звітів і рахунків багатьох українських банків показало значні фінансові зобов'язання в операційних витратах, таких як маркетинг, інформаційні технології, навчання та розвиток персоналу. Логістичні функції в багатьох із цих банків сприймаються

просто як ізольовані дії, а не як акти чіткого планування та координації, пов'язані з наданням банківських послуг клієнтам. Для підвищення ж ефективності банківської діяльності необхідне впровадження наукових методів регулювання банками різного роду економічних потоків, які виникають в процесі їх взаємодії із суб'єктами матеріальної сфери, тобто логістизація банківської діяльності.

Перш за все потрібно виокремити поняття саме банківської логістики, тому що банк, хоча і є підприємством в певному розумінні, та на відміну від підприємств інших галузей економіки створює свій власний специфічний продукт у вигляді грошових ресурсів і послуг, які забезпечують суспільне виробництво та обіг. Виокремлюють такі «особливості банківських продуктів: 1) банківські продукти, на відміну від товарів, мають нематеріальне походження та є результатом взаємодії їх виробника і споживача; 2) рух банківських продуктів обмежено грошовою сферою, оскільки банківські установи працюють із грошовими ресурсами, вартість яких у процесі обігу зростає; 3) банківські продукти мають виробничий характер. Банк у цьому випадку працює як підприємство, яке перетворює непрацюючі, тобто невикористані грошові ресурси, у працюючі активи, тим самим сприяючи розвитку виробництва; 4) взаємодія виробника банківського продукту і споживача носить переважно довгостроковий характер» [3, с.159].

На нашу думку, найбільш вдалим та всеохоплюючим є визначення банківської логістики, як нового наукового напрямку «про раціоналізацію та оптимізацію фінансових та супроводжуваних потоків, що виникають в процесі наскрізного управління ланцюгами поставок фінансових ресурсів банку, від залучення до їх розміщення у якості банківських послуг та продуктів та реалізуються в технічному, технологічному, економічному, методологічному аспектах, в коротко- та довгостроковому періодах, на мікро-, макро-, мезо-, чи метарівнях з метою забезпечення максимізації прибутку, збільшення долі ринку та досягнення довгострокових конкурентних переваг банку» [2, с.363].

Елементи логістики почали впроваджуватися в банківську діяльність в першу чергу зарубіжних банків на початку 2000-х років. «Поштовхом до цього була відсутність у достатній кількості ресурсів для задоволення потреб клієнтів, що постійно зростали, та необхідність виділення пріоритетів та проведення експериментів» [1, с.450]. Також тоді стало зрозуміло, що управління ризиками, реалізація інвестиційної діяльності та, зрештою, успішне здійснення економічної діяльності банком напружено залежить від стану його логістичної системи.

Логістика стала одним з важливих стратегічних інструментів конкурентної боротьби на ринку банківських послуг. Можна виокремити дві основні складові банківської логістичної системи: 1) основні логістичні процеси банку – це процеси, необхідні для комерційної та інвестиційної діяльності банку, які виникають під час виконання поточної роботи (кредитні та депозитні операції, корпоративні фінанси, управління рахунками), а також процеси контролю та аналізу; 2) вторинні логістичні процеси банку – процеси забезпечення ресурсами банку, які включають розподіл фінансових, матеріальних, кадрових та інформаційних ресурсів, необхідних для надання банківських послуг, а також процеси стратегічного планування та обліку.

Неможливо переоцінити важливість логістичних процесів, оскільки вони впливають не лише на те, як ресурси переміщуються між різними підрозділами в банку, але й більш суттєво як визначальний фактор контролю витрат у банківському секторі. Розширення та тенденція зростання банківського сектора призвели до зростання операційних витрат порівняно з доходом, що викликало потребу запровадити в банках дієву програму контролю витрат та до впровадження нових технологій в банківській логістиці для підвищення ефективності роботи банків. На такий контроль витрат можна впливати, серед іншого, шляхом оптимізації логістичного процесу окремого банку. Ефективне матеріально-технічне управління переміщенням ресурсів і об'єктів між відділеннями банку забезпечить використання кількох внутрішніх факторів, таких як стиль управління, культура, людські ресурси, технології, і, як наслідок, покращить продуктивність. Використання моделей генерального планування та безперервного вдосконалення забезпечить мінімізацію операційних витрат і покращення пропозиції послуг.

Сучасні логістичні системи стикаються з наслідками глобалізації та зі зростаючими витратами на логістику. Вирішення цих проблем потребує цілісного перегляду логістичних систем та впровадження логістичних систем нового покоління, які поєднуюватимуть всі види сучасних технологій для управління та оптимізації логістики. Логістичні системи нового покоління повинні мати функції, засновані на передових технологічних елементах та потенціалі традиційних логістичних систем.

Сьогодні багато галузей значно змінюють свої бізнес-процеси за допомогою цифрової трансформації, яка має також значний вплив на фінансові установи. Широке застосування інтернет-банкінгу та мобільного банкінгу сприяє цифровізації банківських послуг, а нещодавня пандемія значно прискорила цей процес. «Велика кількість відділень перестала бути перевагою. Сучасні, прості, зрозумілі банки більш успішні за традиційні: один лише Monobank з моменту відкриття видав більше карток, ніж всі інші банки разом взяті за той самий період» [4]. Тому «якщо банки не зможуть знайти ресурси на автоматизацію та діджиталізацію, на допомогу клієнтам прийдуть фінтех-компанії, які будуть зменшувати доходи банківського сектору (згідно з оцінками компанії «McKinsey» [5, с.276], під ризиком перебуває до 40% банківських доходів».

Наразі існує принаймні три новітні технології, які можна використати для побудови банківської логістичної системи нового покоління: 1) штучний інтелект – технологія, яка імітує можливості навчання та міркування людини на комп'ютерах; 2) хмарні обчислення – технологія, яка дозволяє використовувати ресурси, такі як сервери та сховища даних через мережу Інтернет; 3) блокчейн – технологія, яка за допомогою криптографії з'єднує історію всіх транзакцій в один ланцюг.

Отже, застосування інструментів логістики з врахуванням специфіки діяльності та продуктів може дозволити банкам, як підприємствам фінансової галузі, досягнути значних конкурентних переваг на ринку банківських послуг. Також слід використовувати новітні інформаційні технології для створення та функціонування банківської логістичної системи нового покоління.

Література:

1. Шевирьова І.Ю. Використання факторингу для вдосконалення руху товарних логістичних потоків у банку. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 9. С. 449-453.
2. Колодізева Т.О., Колодізева С.О. Уточнення поняття логістики в контексті логістизації банківської діяльності. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця* : матеріали Міжнар. наук. конф., 1-2 черв. 2017 р. Харків : ХНЕУ ім.С.Кузнеця, 2017. С. 360-363.
3. Демчук Н.І., Александрова А.О. Управління формуванням банківських продуктів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки*. 2017. Вип. 23. Ч. 1. С. 158-161.
4. Bank Roadmap 2020 – research on the digital transformation of Ukrainian banks : веб-сайт. URL: <https://drive.google.com/file/d/1ATHASFQIMR29TexNLiNVKFdrLMZSau7/view> (дата звернення: 13.03.2024).
5. Гірняк В.В., Євтух Л.Б. Зарубіжний досвід організації маркетингової діяльності у процесі продажу банківських продуктів. *Гроші, фінанси і кредит*. 2018. Вип. 23. С.273-277.

Качмар Галина Ярославівна,

студентка, Національний університет «Львівська політехніка», Інститут адміністрування, державного управління та професійного розвитку.

Науковий керівник: Скорик Г.І.,

к. е. н., доцентка кафедри теоретичної та прикладної економіки

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Державне регулювання аграрного сектору в Україні полягає у встановленні та застосуванні правил законодавством для коригування економічної діяльності суб'єктів аграрного сектору з метою досягнення максимальної ефективності у виробництві продуктів харчування для задоволення потреб населення та забезпечення промисловості сировиною [1].

Основні напрями державного регулювання розвитку агропромислового комплексу включають:

- контроль за попитом і пропозицією;
- підтримку науково-технічних розробок та індустріалізації агропромислового господарства;
- створення територіальної соціальної інфраструктури;
- розвиток системи інформаційного забезпечення суб'єктів господарювання;
- проведення сертифікації сільськогосподарської продукції та подібних заходів [2].

Аграрний сектор в Україні є одним з ключових та стратегічних напрямків розвитку економіки. Потенціал сільського господарства України може стати фундаментом для визначення особливого місця національної економіки в сучасній системі світових економічних зв'язків [3].

Проте з початком повномасштабного вторгнення росії на територію України аграрний сектор економіки зазнав значних пошкоджень. Багато території на даний момент є замінованою і непридатною до експлуатації. Також ворог зумисно знищує сільськогосподарську техніку та самі сільгоспідприємства. Це все значно впливає на розвиток сільського господарства, що своєю чергою приносить значні збитки економіці України. Ще однією проблемою сьогодення є збут сільськогосподарської продукції. Польські фермери виступають проти Європейської аграрної політики, зокрема, проти впровадження «зеленого ладу», що включає ряд екологічних та кліматичних вимог. Також серед їхніх вимог є підтримка тваринництва. Їхні дії, включаючи блокування кордону та протести, спрямовані на привернення уваги до проблем та досягнення діалогу з урядом [4]. Тому одним із першочергових завдань уряду є вирішення проблеми експорту української сільгосппродукції в країни Європи.

Серед головних завдань державного регулювання підприємств – учасників зовнішньоекономічної діяльності агропромислового сектору є створення сприятливих умов для зміцнення позицій України на світовому ринку

продовольства та забезпечення продовольчої безпеки країни. Це можливо лише за умови впровадження комплексної системи заходів уряду для розвитку та підвищення ефективності експорту продукції вітчизняних виробників. Важливими компонентами такої системи можуть бути фінансова підтримка експортерів, удосконалення податкового регулювання, поліпшення законодавства у сфері зовнішньоекономічних зв'язків, делегування регіонам певних повноважень у зовнішньоекономічних справах та удосконалення системи транспортних тарифів.

У сучасних умовах функціонування національних підприємств на ринку, який характеризується великим ризиком та невизначеністю, використання стратегічного менеджменту та стратегічного маркетингу у керуванні збутовою діяльністю є важливою передумовою для їх вдосконалення. Це допоможе підприємствам досягти не лише короткострокового комерційного успіху, але й забезпечить сталий розвиток агропромислових підприємств на довгострокову перспективу, що буде значно важливим для покращення рівня економіки України після завершення війни [5].

Література:

1. Крупка Ю.М. Державне регулювання сільського господарства. Аграрне право України. Навчальний посібник. – К.: Університет «Україна», 2006. – 160 с.
2. Шпак Ю.В. Проблеми державного регулювання економічно безпечного розвитку агропромислового виробництва. Державне управління: удосконалення та розвиток №11, 2010.
3. Проблеми розвитку аграрного сектору в Україні на сучасному етапі. – URL: <http://mego.info/>
4. Польські фермери висипали зерно з українських фур на кордоні – поліція почала розслідування. – URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-polshcha-protest-fermery-zerno-fura/32814592.html>
5. Нейкова Л.І., Круценко І.В. Управління збутом продукції агропідприємств-суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності. Ефективна економіка №11, 2013.

Клепак Карина Андріївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Кривицька О. Р.,

д.е.н., професорка кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій

СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ СМАРТФОНІВ В УКРАЇНІ

Смартфони, відкривши нову еру зв'язку та інформаційних технологій, стали не лише невід'ємною частиною повсякденного життя, але й кардинально змінили спосіб, яким ми сприймаємо та взаємодіємо зі світом навколо нас. Впродовж останніх десятиліть цей ринок пережив значні зміни та еволюцію, від перших винаходів до високотехнологічних ефективних пристроїв, які вплинули на споживчі уподобання та розвиток техніки.

До появи мобільних пристроїв найважливішим елементом зв'язку була телефонна будка, а нині сучасний смартфон володіє великим спектром функцій, зокрема, здатністю до розпізнавання обличчя користувача, безперешкодним доступом до Інтернету, можливістю встановлення та використання різноманітних додатків, а також функціями листування, перегляду відео, гри та навіть дистанційного керування побутовою технікою.

Ринок смартфонів займає важливу нішу у світовій економіці, а Україна, в свою чергу, відіграє вагомое значення у світових обсягах реалізації даного продукту. Проте, незважаючи на постійно зростаючий попит на мобільні пристрої, аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що це питанням залишається малодослідженим у всьому світі.

Що стосується України, то її ринок практично повністю залежить від імпортової продукції і на сьогоднішній день є не вивчений. Тому це питання є актуальним та потребує більш детальнішого дослідження.

Історично, у період початкового встановлення мобільних пристроїв та смартфонів зокрема, обсяги реалізації на українському ринку були обмеженими через високу вартість та недостатній вибір моделей. Проте з плином часу, розвитком технологій та зменшенням вартості виробництва, цей продукт став все більш доступним для широкого кола споживачів.

Тому, як свідчать дані державної служби статистики України [1], за останніх кілька років, а саме за період 2005-2021 рр., загальний обсяг реалізації мобільних телефонів постійно зростав, що свідчить про значний попит на ці пристрої серед населення (табл. 1).

За даними табл. 1 помітно, що роздрібний товарооборот підприємств роздрібною торгівлю в Україні представлений продовольчими та непродовольчими товарами. Загальний обсяг ринку значно зріс протягом 2005–2021 рр., а саме з 94332,0 млн. грн у 2005 році до 1044516,5 млн. грн у 2021 році. Лише за 2021 рік темп приросту становив 20,3%. Також, протягом цього періоду відбулася помітна динаміка збільшення як продовольчих, так і непродовольчих товарів. Проте, непродовольчі товари стали домінуючим сегментом загального

обсягу ринку, що відображає технологічний розвиток та зміну споживчих пріоритетів населення. Одним із важелів

Таблиця 1

Динаміка обсягів реалізації телекомунікаційного устаткування, у т. ч. телефонних мобільних апаратів за 2005-2021 рр.

| Роки | Усі товари | | Продовольчі товари - усього | | Непродовольчі товари | | Телекомунікаційне устаткування | | у тому числі телефонні апарати мобільні | |
|------|------------|-------|-----------------------------|---------------|----------------------|---------------|--------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|
| | млн.грн | % | млн.грн | % до підсумку | млн.грн | % до підсумку | млн.грн | % до непродовольчих товарів | млн.грн | % до непродовольчих товарів |
| 2005 | 94332,0 | 100,0 | 39221,0 | 41,6 | 55111,0 | 58,4 | 2289,0 | 4,2 | - | - |
| 2006 | 129952,0 | 100,0 | 49703,0 | 38,2 | 80249,0 | 61,8 | 4738,0 | 5,9 | - | - |
| 2007 | 178233,0 | 100,0 | 62995,0 | 35,3 | 115238,0 | 64,7 | 6527,0 | 5,7 | - | - |
| 2008 | 246903,0 | 100,0 | 85052,0 | 34,4 | 161851,0 | 65,6 | 7305,0 | 4,5 | - | - |
| 2009 | 230955,0 | 100,0 | 92414,0 | 40,0 | 138541,0 | 60,0 | 5469,0 | 3,9 | - | - |
| 2010 | 280890,0 | 100,0 | 110884,0 | 39,5 | 170006,0 | 60,5 | 7664,0 | 4,5 | - | - |
| 2011 | 350059,0 | 100,0 | 136274,0 | 38,9 | 213785,0 | 61,1 | 8362,0 | 3,9 | - | - |
| 2012 | 405114,0 | 100,0 | 162659,0 | 40,2 | 242455,0 | 59,8 | 8882,0 | 3,7 | - | - |
| 2013 | 433081,0 | 100,0 | 177826,0 | 41,1 | 255255,0 | 58,9 | 9298,0 | 3,6 | - | - |
| 2014 | 438343,0 | 100,0 | 181056,0 | 41,3 | 257287,0 | 58,7 | 9298,0 | 3,6 | - | - |
| 2015 | 487558,0 | 100,0 | 200236,0 | 41,1 | 287322,0 | 58,9 | 8757,0 | 3,0 | - | - |
| 2016 | 555975,0 | 100,0 | 227902,0 | 41,0 | 328073,0 | 59,0 | 11716,0 | 3,6 | - | - |
| 2017 | 586330,1 | 100,0 | 233204,1 | 39,8 | 353126,0 | 60,2 | 14516,5 | 4,1 | 11973,9 | 3,4 |
| 2018 | 668369,6 | 100,0 | 289695,9 | 43,3 | 378673,7 | 56,7 | 13319,4 | 3,5 | 11671,1 | 3,1 |
| 2019 | 793479,2 | 100,0 | 336587,9 | 42,4 | 456891,3 | 57,6 | 15588,5 | 3,4 | 13737,9 | 3,0 |
| 2020 | 868283,3 | 100,0 | 384091,6 | 44,2 | 484191,7 | 55,8 | 16083,2 | 3,3 | 13198,7 | 2,7 |
| 2021 | 1044516,5 | 100,0 | 449762,3 | 43,1 | 594754,2 | 56,9 | 21084,0 | 3,5 | 17990,5 | 3,0 |

збільшення непродовольчого ринку з 2289,0 млн. грн. у 2005 році до 21084 млн. грн. у 2021 році є зростання попиту на телекомунікаційне устаткування та телефонні мобільні апарати. Варто зазначити, що до 2017 року дані про обсяги реалізації мобільних телефонів включали до сектору телекомунікаційного устаткування, але з 2017 року даний продукт відокремили, що пов'язано з розвитком популярності та необхідності використання смартфонів у повсякденному житті людини. Тому спостерігається постійний ріст в цьому сегменті, а саме з 11973,9 млн грн у 2017 році до 17990,5 у 2021 році.

Крім того, згідно даних Statcounter Global Stats [2] найбільший споживчий попит серед українців за останні роки припадає на бренди Xiaomi, Samsung та Apple, що є зарубіжними виробниками та підтверджує велику потребу України у зовнішніх постачаннях (рис. 1).

Отже, аналіз статистичних даних, таблиць та графіків свідчить про те, що ринок мобільних пристроїв в Україні зростає та демонструє стабільний розвиток. Соціокультурні та економічні фактори, такі як зростання популярності соціальних мереж, розвиток мобільних ігор та підвищення рівня технічної

освіти, впливають на споживчі уподобання та обсяги реалізації смартфонів в Україні з кожним роком. Проте, в той же час цей сегмент ринку представлений зарубіжними виробниками та

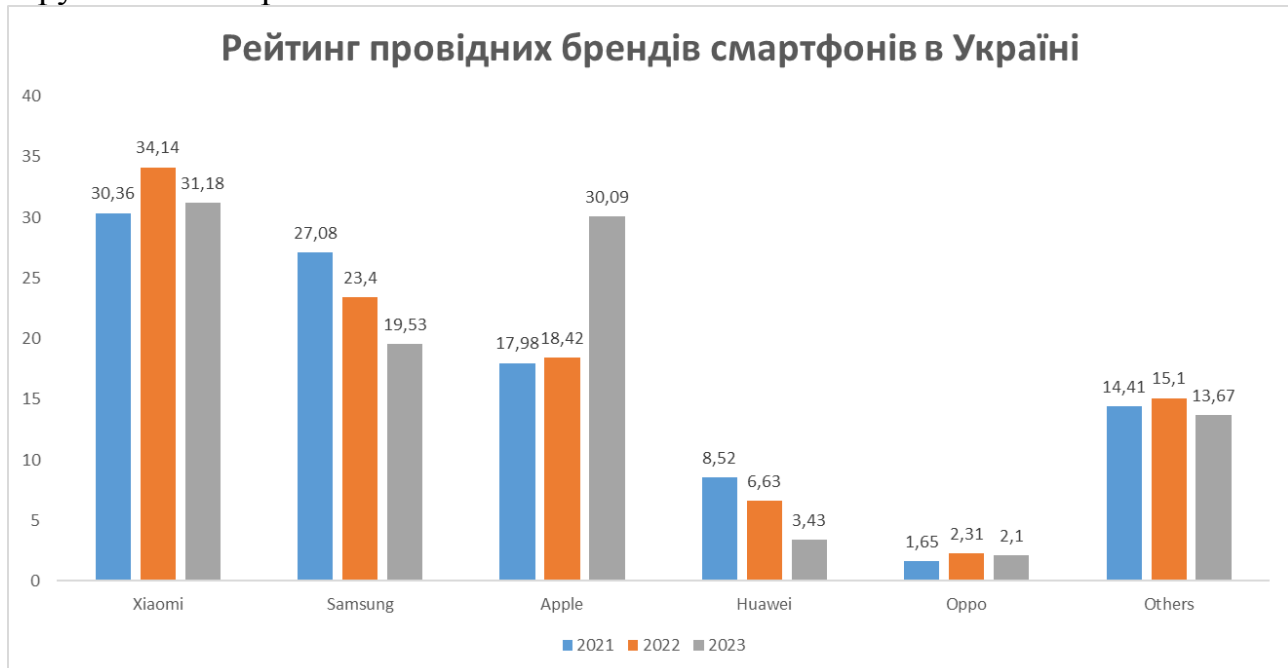


Рис. 1. Структура реалізації смартфонів в Україні в розрізі брендів за 2021-2023 рр., %

відповідно залежить від імпортової продукції. Така тенденція може стати викликом для місцевих виробників, а також вказує на потенціал для розвитку власного виробництва та наукових досліджень у цьому сегменті. Окрім того, важливим є розуміння тенденцій та факторів, що впливають на вибір споживачів та ринок в цілому, адже

Це дозволяє ефективно пристосовуватися до змін та задовольняти потреби українських користувачів сучасними мобільними технологіями.

Література:

1. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 21.02.2024).

2. Mobile Vendor Market Share Ukraine | Statcounter Global Stats. URL: <https://gs.statcounter.com/vendor-market-share/mobile/ukraine/#yearly-2021-2023-bar> (дата звернення: 01.02.2024).

3. Пономаренко Д. Названо найпопулярніші смартфони 2023 року: у топі повно «бюджетників». URL: <https://www.unian.ua/techno/nazvano-nauropulyarnishi-smartfoni-2023-roku-u-topi-povno-byudzhethnikiv-i-serednyakiv-12475518.html> (дата звернення: 30.01.2024).

Ковтун Валентин Сергійович,

магістр, Національний університет «Острозька академія».

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Для ефективної діяльності організації необхідно мати високий ступінь розвитку персоналу. У сучасних умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій спостерігається процес швидкого старіння та знецінення теоретичних знань, навичок та вмінь. Для організації є надзвичайно важливим питання постійного розвитку працівників та оновлення їхніх знань та навичок. Такий підхід буде сприяти збільшенню конкурентоспроможності підприємства на ринку та покращенню якості надання послуг чи зростанню обсягів виробництва.

Розвиток персоналу являє собою складне та комплексне поняття. Воно включає в себе багато різних факторів а саме: соціальних, економічних, психологічних і тд. Якщо ж брати наукове трактування поняття розвиток персоналу, то воно звучить наступним чином: “розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.”

Ступінь кваліфікації та професійної підготовки кадрів в першу чергу залежить від того, як була проведена профорієнтаційна в навчальних закладах та в самій організації. Для того, щоб розвинути у працівників бажання самовдосконалюватися та приносити користь для їхньої організації необхідно впроваджувати на підприємстві систему як моральних так і матеріальних стимулів. Якщо система мотивації на підприємстві буде на високому рівні, то працівник сам буде зацікавлений у збільшенні своєї ефективності та буде прагнути до саморозвитку, навіть за рахунок власних коштів, звісно ж, якщо винагорода за це буде відповідною.

У сучасних реаліях воєнного стану спостерігається значний стрибок рівня безробіття та нестачі кваліфікованої робочої сили. Тому якщо кандидат на посаду попри брак робочих місць постійно оновлює та вдосконалює свої знання та навички, то він із більшою вірогідністю зможе працевлаштуватися.

Розвиток персоналу відіграє важливу роль у процесі науково-технічного прогресу. Тому в країнах із розвиненою економікою підприємства та організації проводять активну політику, щодо розвитку своїх працівників.

Отже, у сучасному світі стрімкого науково-технологічного прогресу розвиток персоналу підприємства є одним із найважливіших факторів сталого розвитку підприємства. Оскільки конкуренція на ринку праці тільки збільшується і необхідність в постійному розвитку та пристосуванню до сучасних технологій кадрів є очевидною. Нині менеджери на підприємствах та організаціях обирають якість, а не кількість. Тому інвестиції підприємств у постійний розвиток персоналу забезпечує підприємству сталий розвиток та збільшення прибутку в майбутньому.

Література:

1. Сиволап Л. А., Хавалиць С. С., Ніколаєнко Р. Б. Аналіз розвитку персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/15.pdf
2. Korneshchuk, V., Matsenko, I. (2023). Оцінка, добір та розвиток персоналу соціальної організації на засадах професійної надійності. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, (2(53), 67–70. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2023.53.67-70>

Ковш Ілля Олегович,
магістр, Національний університет «Острозька академія».

КОЛЕКТИВ І КОМАНДА: СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННОСТІ

XXI століття є періодом бурхливого розвитку ринкових відносин, що відбувається під значним впливом сучасних глобалізаційних процесів. Глобалізація значним чином впливає на виникнення змін у бізнес-середовищі і, разом з тим, стає причиною високого рівня конкуренції на ринку. Усе це зумовлює приділення все більшої уваги з боку організацій питанню управління персоналом. Враховуючи високий рівень конкуренції на ринку та наявність інших викликів, персонал наразі є основним фактором розвитку організації, оскільки саме від працівників залежить якість виробництва товарів або послуг, кінцевий результат їх діяльності та загалом досягнення цілей діяльності компанії.

З огляду на це, у наукових колах звертають увагу на такі поняття, як «команда», та «колектив», що стають основними у контексті сучасного управління персоналом. Разом з тим, дані поняття, не дивлячись на відносну схожість їх значення, мають низку спільних рис, що визначає особливості управління персоналом на сучасному етапі. Таким чином, важливо розглянути особливості цих понять, а також встановити їх спільні та відмінні риси.

У наукових колах наводяться різні трактування понять «команда» та «колектив». Поняття «команда» дослідники трактують наступним чином [1; с. 53]:

- Команда – це група людей, що працюють разом для досягнення спільної мети у бізнес-середовищі;
- Команда – це група людей, покликана виконувати певну роботу, яка працює на лідера, котрий дає завдання та розподіляє роботу, функції між її членами;
- Команда – сукупність працівників, які здійснюють управління певною діяльністю у бізнес-середовищі.

Поняття «колектив» визначають, як стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю. Окрім цього, колектив можна визначити, як групу людей, що працює у межах однієї організації, однак далеко не завжди має спільну мету або завдання, хоча кінцевий результат діяльності усього колективу буде спільним [2].

Зазначимо, що загальні відмінності між поняттями «команда» та «колектив» визначаються насамперед у трактуванні цих понять, оскільки команда є об'єднанням людей, що працюють над досягненням спільної мети, натомість діяльність колективу не завжди підпорядкована спільним цілям або завданням.

Для того, аби визначити інші відмінності та спільні риси між поняттям «команда» та «колектив», розглянемо особливості командної роботи та співпраці. Командна робота та співпраця є важливими характеристиками діяльності персоналу у межах організації, яка спрямована на досягнення певної мети та регламентована відповідними завданнями [3]. Командна робота полягає

у здійсненні спільних зусиль, спрямованих для досягнення спільної мети. При цьому командна робота характеризується тим, що учасники команди доповнюють один одного та використовують свої сильні сторони для ефективного виконання завдань. Ключовими аспектами командної роботи є [4]:

- взаємозалежність – члени команди у процесі виконання завдання покладаються на зусилля інших, оскільки досягнення успіху є можливим лише за спільної роботи;
- спільна відповідальність – команда характеризується наявністю спільної відповідальності, оскільки кожна особа робить рівний внесок у виконання завдання.

Співпраця означає робочі відносини між членами організації, коли члени команди зосереджуються на спільній бізнес-цілі для швидкого й ефективного виконання проектів. При цьому співпраця передбачає розрізнену діяльність працівників, які переплітають свій досвід з метою досягнення спільної кінцевої мети. При цьому кожен учасник такої групи має власні цінності та інтереси, доповнюючи діяльність групи власними досягненнями. Співпрацю можна вважати проявом колективу, оскільки у такому випадку працівники можуть працювати над вирішенням розрізнених питань, однак у кінцевому випадку вони мають досягти спільних цілей для усієї організації [4].

З огляду на це, зазначимо, що командна робота та співпраця мають як спільні, так і відмінні риси. Подібності між командною роботою та співпрацею полягають у наступному:

- Наявність спільної мети;
- Тісна комунікація;
- Наявність довіри між членами групи.

Відмінності, у свою чергу, окреслимо наступним чином:

- Цілі та завдання: командна робота передбачає досягнення спільних для усієї групи цілей, натомість за умов співпраці працівники можуть висувати власні унікальні цілі;
- Розподіл ризиків та винагород: командна робота передбачає рівний ризик та винагороди, співпраця – поодинокі ризики та взаємну винагороду;
- Гнучкість ролей.

За сучасних умов співпраця та командна робота, як прояви колективу та команди, є важливими складовими організації діяльності персоналу. Завдяки цьому існує можливість розвивати групу співробітників, сприяти розвитку навичок прийняття рішень, підвищувати продуктивність їх діяльності тощо.

Окрім цього, командна робота та співпраця є важливими за умов гібридного робочого місця, завдяки чому організації мають можливість використовувати колективні навички та знання різноманітних співробітників, стимулюючи інновації, розв'язуючи проблеми та досягаючи спільних цілей. З огляду на це організаціям важливо застосовувати різні технології з метою максимізації командної роботи та співпраці, а саме: комунікативні засоби, інструменти

управління проектами, інструменти мозкового штурму, інструменти обміну документами тощо [5].

Таким чином, важливим аспектом управління персоналом є розвиток команди та колективу, що дозволяє компаніям вдало організовувати командну роботу та співпрацю працівників за умов різних робочих задач. Командна робота та співпраця, як прояви команди та колективу, стають рушієм досягнення успіху в організації, тому необхідно запроваджувати ефективні технології управління персоналом з метою налагодження співпраці та командної роботи.

Література:

1. Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом: нав. посіб. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 194 с.
2. Шило А. С. Формування колективу підприємства [Електронний ресурс]. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/6626/1/ЕтаБ%20180-35.pdf>
3. Муха Р. А. Команда, її сутність та особливості розвитку. Ефективна економіка. Випуск №8. 2015
4. Біленько О. В., Сидоренко Є. В. Роль команди в системі управління персоналом [Електронний ресурс]. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/7.pdf>
5. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інформаційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. Випуск №1 (33). 2019. С. 33-42

Корінь Аліна Віталіївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».

СУЧАСНИЙ СТАН КРЕДИТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Сучасний стан функціонування кредитно-грошової системи України характеризується наявністю низки негативних факторів, до яких належать: військова агресія з боку росії та політична нестабільність, загальна економічна дестабілізація та руйнування економічної системи, зниження довіри населення до банківського сектора.

З метою забезпечення стабільності функціонування грошово-кредитної системи України під час воєнних дій НБУ необхідно було вирішити низку проблем, які були пов'язані зі забезпеченням стабільного функціонування економіки країни, кредитування відбудови та розвитку реального сектора економіки, підтримання стабільності національної валюти. Введені ряд тимчасові обмеження щодо зняття готівки в певних обсягах, переказу коштів, валютних операцій та ін., призвели до збереження фінансової стійкості банківської системи і не втрати її фінансових ресурсів.

Для стабілізації грошово-кредитної системи України та економіки в цілому необхідно було вивести з ринку недієздатні банки, що забезпечило оздоровлення банківського сектору. З метою досягнення інфляційної стабільності необхідно було забезпечити повернення до реалізації політики інфляційного таргетування, хоча із збереженням фіксованого валютного курсу.

Для відновлення та функціонування економіки, зокрема реального сектора, варто було пом'якшити вимоги регулювання кредитної діяльності, впровадити інструменти цільового стимулювання кредитної активності банківських установ та ін. Хоча навіть в умовах війни, уряд для підтримки як банківського сектора так і реального сектора економіки реалізує програму пільгового кредитування 5-7-9 %.

Станом на 01 січня 2024 р. кредитний портфель банківської системи України, сформований корпоративними та роздрібними позичальниками, становив 972 млрд грн, натомість загальні інвестиції банків у державні цінні папери зросли до 1355 млрд грн (зокрема ОВДП – 733 млрд грн, депозитні сертифікати НБУ – 622 млрд грн).

Таким чином, більшу частку процентних доходів банків наразі складають доходи, отримані від держави в особі КМУ та НБУ, що негативно позначається на перспективах відновлення економіки, основним джерелом якого мають бути кредитні ресурси, спрямовані банками на підтримку поточної та інвестиційної діяльності підприємств-позичальників.

Згідно з опублікованими звітними даними станом на 01 січня 2024 р., частка непрацюючих кредитів (NPL) у банківському секторі становила 37,4 %, що на 0.8 в. п. нижче показника на 01 січня 2023 р. Обсяг непрацюючих кредитів за рік загалом скоротився майже на 10 млрд грн до 422 млрд грн. При цьому основним чинником скорочення частки NPL стало зростання кредитного портфеля, передусім – у роздрібному сегменті ринку. Іншими причинами скорочення

частки непрацюючих кредитів стали реструктуризація та подальше відновлення обслуговування проблемної заборгованості корпоративними клієнтами, що відбулося переважно в державних банках, а також списання непрацюючих кредитів фізичним особам.

Запропоновано зміни до законодавства про бюро кредитних історій. Запропонованими змінами, зокрема, передбачено:

- обов'язок БКІ своєчасно виправляти помилкові дані й забезпечувати надійний захист даних, зберігати кредитну історію протягом 10 років та належним чином її знищувати, прозорий механізм звернення позичальника;
- обов'язок кредитора / нового кредитора отримувати згоду позичальника та надати її на запит БКІ / НБУ, інформувати позичальника про назву та адресу БКІ, підставу та мету збирання і використання даних;
- повноваження НБУ приймати нормативно-правові акти та рекомендації, реагувати на виявлені порушення у процесі розгляду звернень позичальників, застосовувати коригувальні заходи та заходи впливу за порушення зазначених норм.

Література:

1. Стратегія розвитку фінансового сектору України до 2025 року / Міністерство фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/Strategija_financovogo_sectoru_ua.pdf
2. Захарченко В. І. Етапи та інституційні засади розвитку грошово-кредитної системи України. Український журнал прикладної економіки. 2021. Т. 6. № 1. С. 109–117.
3. Звіт про фінансову стабільність // Національний банк України. Грудень 2022 року. URL: <https://bank.gov.ua/ua/stability/report>
4. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=85391.

Кудра Олена Анатоліївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,

д. е. н., професорка кафедри фінансів, обліку та аудиту

ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ В УМОВАХ ПОДАТКОВИХ ЗМІН

З прийняттям Податкового кодексу України система оподаткування, переважно сільськогосподарських підприємств, суттєво змінилася. Саме податковий облік за встановленими державою правилами формує інформацію про нарахування та сплату податків і зборів у відповідні органи державної влади, основним завданням яких є контроль за правильністю, своєчасністю та повнотою нарахувань і виплат податків і зборів.

До п'ятірки лідерів за розміром увійшли податок на доходи фізичних осіб, єдиний податок, податок на нерухоме майно, акцизний податок з реалізації підакцизних товарів у роздрібній торговельній мережі та податок на прибуток підприємств на загальній системі оподаткування.

Податкове законодавство України передбачає для сільськогосподарських підприємств можливість вибору системи оподаткування. Обрана система оподаткування має значний вплив на фінансовий стан підприємств [1].

Станом на 2021 рік є наступні альтернативи:

- загальна система оподаткування – передбачає сплату податку на прибуток за ставкою 18%, а також інших податків і зборів;
- спрощена система оподаткування (третья група платників єдиного податку)
- єдиний податок сплачується за ставкою 3% від доходу, за умови сплати ПДВ, або за ставкою 5% у разі включення податку на додану вартість до складу єдиного податку;
- спрощена система оподаткування (четверта група платників єдиного податку)
- єдиний податок сплачується у відсотках до нормативної грошової оцінки сільськогосподарських угідь (ріллі, сіножатей, пасовищ і багаторічних насаджень) та/або земель водного фонду (внутрішніх водойм, озер, ставків, водосховищ), що перебувають у власності сільськогосподарського товаровиробника або надана йому у користування, у тому числі на умовах оренди [1].

Приймаючи рішення про обрання системи оподаткування, керівництву сільськогосподарського підприємства необхідно враховувати наступні фактори:

1. Очікуваний обсяг доходу та прибутку:

- для третьої групи платників єдиного податку встановлено обмеження річного доходу – 5 млн. грн.;
- підприємствам, що очікують отримання високого прибутку, доцільно вибрати єдиний податок четвертої групи.

В цьому випадку сума податку не залежить від суми прибутку, підприємствам з низьким очікуваним прибутком та збитковим підприємствам доцільно перейти на загальну систему оподаткування;

2. Площа та грошова оцінка земель:

- для платників єдиного податку четвертої групи сума єдиного податку безпосередньо залежить від площі та грошової оцінки сільськогосподарських угідь, при цьому враховуються як власні землі, так і орендовані;
- підприємствам, що спеціалізуються на тваринництві, мають невелику площу сільськогосподарських угідь та значну прибутковість, доцільно використовувати єдиний податок четвертої групи;

3. Спеціалізація підприємства:

- платниками єдиного податку четвертої групи можуть бути сільськогосподарські товаровиробники
- юридичні особи незалежно від організаційно-правової форми, у яких частка сільськогосподарського товаровиробництва за попередній податковий (звітний) рік дорівнює або перевищує 75 відсотків;
- п. 291.5.1 статті 291 Податкового Кодексу містить перелік суб'єктів, які не можуть бути платниками єдиного податку четвертої групи;
- види діяльності, заборонені для платників єдиного податку третьої групи зазначені в п. 291.5 статті 291 Податкового кодексу, зокрема:
- виробництво, експорт, імпорт, продаж підакцизних товарів;
- видобуток, реалізація корисних копалин, крім реалізації корисних копалин місцевого значення;
- підприємства, дохід яких від продажу сільськогосподарської продукції власного виробництва за попередній податковий (звітний) рік перевищує 50 відсотків загальної суми доходу, при застосуванні загальної системи оподаткування можуть застосовувати річний звітний період, що розпочинається 1 липня;

4. Використання систем зрошення: підприємствам, які активно використовують зрошення, доцільно обрати єдиний податок четвертої групи, що передбачає звільнення від рентної плати за спеціальне використання води;

5. Суми дивідендів, що розподіляються між власниками підприємства: дивіденди, отримані від підприємства – платника податку на прибуток оподатковуються податком на доходи фізичних осіб за ставкою 5%, в іншому випадку – 9%;

6. Відносини з орендодавцями – власниками земельних паїв: якщо підприємство на загальній системі оподаткування орендує земельні ділянки, сплата земельного податку здійснюється самими селянами-власниками – підприємству доведеться відповідно підвищити орендну плату, щоб запобігти втраті земель; – для підприємств – платників єдиного податку четвертої групи єдиний податок сплачується з власних та орендованих земель, а селяни земельний податок не сплачують [2].

Отже, на мою думку, для кожних сільгоспвиробників необхідно прийняти правильне рішення щодо обрання системи оподаткування. Особливо зараз, коли їм гостро потрібна підтримка. Також обрання правильної системи оподаткування не призведе до закриття багатьох підприємств, в тому числі й зростання безробіття, скорочення робочих місць та виробництва.

Література:

1. Податковий кодекс України № 2755-VI від 23 груд. 2010 р. [Електронний ресурс] / Верховна рада України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення: 21.02.2023).

2. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2017 році: закон України від 20.12.2016 р. № 1791-VIII [Електронний ресурс]: Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1791-19> (дата звернення: 23.02.2023).

3. Про скасування спеціального режиму оподаткування діяльності у сфері сільського та лісового господарства, а також рибальства: Лист ДФС України від 03.01.2017р. № 8/7/99-99-15-03-02-17 [Електронний ресурс]: Державна фіскальна служба. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/podatkovozakonodavstvo/listi-dps/print70807.htm> (дата звернення: 23.02.2023).

Лебідь Роман Вадимович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ НА ОБЛІК В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ТА ПРОБЛЕМ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ

У сучасному світі, де бізнес-середовище постійно змінюється та глобалізується, вирішення фінансових питань стає все більш складним завданням для підприємств у всьому світі. Для забезпечення стабільності та відкритості на фінансових ринках та забезпечення порівняльності фінансової звітності на міжнародному рівні, були розроблені та впроваджені міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ).

Впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні має безліч переваг, які відображаються на різних аспектах бізнесу. По-перше, створення єдиного стандарту для фінансової звітності підприємств допомагає уніфікувати процес складання фінансової інформації. Це сприяє створенню єдиної бази для порівняння фінансових результатів різних підприємств, що полегшує процес прийняття рішень для інвесторів та кредиторів. Замість великої кількості різних стандартів, які можуть призвести до непорозумінь та ускладнювати аналіз, маємо однаковий стандарт, який спрощує порівняння фінансових показників. Крім того, впровадження міжнародних стандартів стимулює розвиток та модернізацію системи обліку та фінансового контролю в українських компаніях. Дотримання міжнародних стандартів вимагає від підприємств застосування новітніх методів та технологій у своїй бухгалтерії, що сприяє підвищенню ефективності та точності обліку.

Однією з головних переваг впровадження на підприємстві обліку згідно МСФЗ є те, що використання міжнародних стандартів фінансової звітності сприяє підвищенню довіри інвесторів та міжнародних партнерів. Співпраця з українськими компаніями, які дотримуються міжнародних стандартів, стає більш привабливою для іноземних інвесторів, оскільки це гарантує більшу прозорість та об'єктивність у фінансовій звітності [1].

Однак, у процесі впровадження міжнародних стандартів також виникають значні труднощі. Перш за все, це пов'язано з необхідністю адаптації внутрішніх бухгалтерських процесів під нові вимоги. Часто це вимагає великих затрат на навчання персоналу та модернізацію інформаційних систем. Крім того, деякі підприємства можуть зіткнутися з труднощами у визначенні нових правил та інтерпретації вимог МСФЗ, що може призвести до помилок та недорозумінь у фінансовій звітності. Необхідно також враховувати те, що повний перехід до міжнародних стандартів фінансової звітності може вимагати від уряду та регуляторних органів розробки відповідних правил, регламентів та стандартів, які враховують специфіку українського бізнес-середовища [4].

Впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні є не лише стратегічним кроком у розвитку бухгалтерського обліку, але й ключовим елементом в підтримці економічної стабільності та привабливості країни для інвесторів. Цей процес допомагає збільшити рівень довіри до фінансової звітності підприємств, сприяє підвищенню прозорості та об'єктивності у фінансовому дискурсі та є кроком у напрямку інтеграції української економіки у світовий фінансовий простір.

Таким чином, впровадження міжнародних стандартів стикається зі значними викликами та перешкодами. Необхідно враховувати специфіку українського бізнес-середовища та приймати заходи для забезпечення ефективного впровадження та адаптації до нових вимог. Важливо забезпечити належний рівень навчання та підготовки персоналу, а також розробку національної стратегії впровадження міжнародних стандартів з урахуванням специфіки української економіки.

Література:

1. Бобко В.В., Мельник В.В., Поліщук О.М. «Переваги та особливості застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в обліковій практиці підприємств». «Вісник». Тип доступу – URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/> (дата звернення: 29.02.2024)

2. Ісашина Г.Ю. «Особливості застосування міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні». Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». Тип доступу – URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/4_2019/45.pdf (дата звернення: 27.02.2024)

3. Товкун Л.В. «Міжнародні стандарти фінансової звітності: особливості впровадження в Україні». Тип доступу – URL: http://www.lsej.org.ua/4_2019/75.pdf (дата звернення: 29.02.2024)

4. Чалабанова Л.О. «Переваги та проблеми впровадження і застосування міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні». Тип доступу – URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream> (дата звернення: 27.02.2024)

Лихошерстова Юлія Олександрівна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».

СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

У сучасному конкурентному світі будь-якій успішній компанії необхідно звертати увагу на диверсифікацію персоналу. Такі умови диктують світові бізнес-лідери та процес глобалізації, який стає все більш доступним за рахунок інноваційних технологій. Все більше компаній зацікавлені у географічно розосередженій робочій силі. Це зумовлено прагненням до створення команди, яка буде пропонувати найкращі функціональні знання з усього світу в поєднанні з глибоким місцевим знанням найперспективніших ринків. Керівники компаній-гігантів спираються на переваги міжнародного розмаїття, об'єднуючи людей з багатьох культур із різноманітним досвідом роботи та різним поглядом на стратегічні та організаційні виклики. Все це допомагає транснаціональним компаніям конкурувати в поточному бізнес-середовищі [1].

Створювати успішні робочі групи досить складно навіть коли вас об'єднує одна культура та історія, менталітет та проживання географічно на одній території. Але коли члени команди походять з різних країн і працюють у різних місцях, спілкування може швидко погіршитися, може виникнути непорозуміння, а співпраця може переродитися в недовіру [3].

Слід розглянути потенційні ризики та перешкоди, які можуть постати у процесі формування диверсифікованого колективу.

1. Географічне розташування. Якщо йде мова про компанію, яка наймає працівників з різних країн, їх географічне розташування може стати перешкодою у формуванні міцної команди. Як правило, такі співробітники мають інший часовий пояс, який інколи може досягати різниці у дев'ять годин. Можуть виникнути проблеми єдиного робочого розпорядку та проведення виробничих нарад. Також ще одним фактором може стати відчуття «меншовартості», оскільки домінуюча частина колективу походить з однієї країни та культури [1].
2. Мова. Однією з найбільших перешкод до формування ефективної команди може стати мовленнєвий бар'єр. Як правило, співробітники з інших країн мають дотримуватись міжнародних стандартів та знати основну міжнародну мову – англійську. Однак, низьке володіння іноземною мовою серед інших підлеглих може викликати труднощі у формування міцної команди, оскільки неможливо буде уникнути непорозумінь.
3. Культура та цінності. Ще однією перешкодою до формування команди зі співробітниками з інших країн, можуть стати їх культура та цінності. Інколи, інтернаціональні підлегли можуть стикнутись з проблемою адаптації до нової культури та цінностей. Щоб уникнути цього та досягнути оптимального рівня ефективності роботи, керівнику необхідно брати до уваги культурні розбіжності своїх підлеглих та формувати чіткі завдання та детально розробити програму дій команди [3].

4. Низький рівень довіри. Вагомим ризиком у формуванні ефективної команди може стати низький рівень довіри серед інших співробітників до своїх зарубіжних колег. З цієї проблеми витікає ще проблема конфліктності. Адже усі мовленнєві непорозуміння та низький рівень довіри одне до одного провокують зростання конфліктів у колективі [1].

Пропонується розглянути потенційні рішення для ефективного управління персоналом у багатонаціональних компаніях.

1. Впровадження трьох ключових понять: «Хто ми?», «Що ми робимо?», «Лідер для команди». Лідер має запровадити та пояснити концепт компанії, щоб кожен міг для себе відповісти хто ми та заради чого ми працюємо. Керівнику необхідно наголошувати на цінності кожного співробітника та його індивідуальному внеску у роботи команди та компанії. Лідеру необхідно приділяти більше уваги співробітникам, які знаходяться в інших країнах. Слід проводити короткі телефонні дзвінки кожного дня, залучати підлеглих до прийняття важливих рішень у житті компанії, обговорити поточні проекти, або просто подякувати за гарну роботу [1].
2. Незважаючи на те, що співробітники можуть походити з інших країн, команда – це одне ціле. Лідеру необхідно провести адаптацію міжнародних співробітників та познайомити інших з їх культурою. Підлегли мають мати можливість ділитись своєю культурою, цінностями та звичаями, а також розуміти, що у команді немає терпимості расизму. Слід уникати нав'язування управлінських підходів, які базуються на одній культурі [1].
3. Кожен має право на висловлювання своєї думки незалежно від мови. Для ефективного управління мультинаціональним колективом необхідно обрати одну мову спілкування, яка буде прийнятною для всіх. Здебільшого – це англійська мова. Гарному керівнику необхідно звертати увагу, на тих, хто говорить повільніше, та звернути увагу колективу на те, що їх мовлення необхідно адаптувати під інших [2].
4. Довіра – це необхідний інструмент у команді. У кожного члена колективу є своя певна думка на ситуацію, а інколи іноземні колеги можуть викликати недовіру. Керівнику необхідно виявляти потенційні точки конфлікту на стадії його зародження та перетворити його на потенційне обговорення ідеї. Для цього можна застосувати два методи – “діалектичне дослідження” та “запеклий сперечальник”. В першому випадку по кожному варіанту дій команда одержує завдання розробити різні підходи до вирішення проблеми і в ході обговорення виявити плюси та мінуси запропонованих варіантів і прийти до оптимального. В другому випадку команда піддає критиці всі можливі варіанти рішень [2].
5. Team building. Живі зустрічі сприяють також забезпеченню довіри у стосунках і взаєморозумінню окремих понять, формулювань тощо. Обов'язкове розуміння таких особливостей у зв'язку з культурними та мовленнєвими розбіжностями: масштаби роботи, очікувані результати і терміни виконання.

Отже, успішним лідером буде той, хто поєднує універсальні принципи ефективного лідерства з мультикультурним мисленням. Результат матиме позитивний вплив на організацію, оскільки лідер буде розглядатися як невід’ємна частина процесу, на відміну від диктаторської моделі лідерства. Усі експерти з міжнародного бізнесу погоджуються, що для досягнення успіху в глобальному бізнесі менеджерам потрібна гнучкість, щоб позитивно й ефективно реагувати на практики та цінності, які можуть кардинально відрізнятись від тих, до яких вони звикли. Це вимагає здатності бути відкритим до ідей і думок інших.

Література:

1. Effective Leadership within a Multinational Environment – Leadership Advance Online, School of Business & Leadership, Regent University, Virginia Beach, Virginia. Top-Ranking Christian College (Online & Virginia) | Regent University. URL: https://www.regent.edu/acad/global/publications/lao/issue_10/rentfrow.htm (date of access: 13.11.2023).
2. Global Teams That Work. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2015/10/global-teams-that-work> (date of access: 14.11.2023).
3. Сталінська О. Особливості управління персоналом на багатонаціональному підприємстві. Економіка та суспільство. 2018. 20 лип. С. 735–739.

Луцик Анна Юрїївна,

*студентка, Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту;
Національний університет водного господарства та природокористування.*

(м. Рівне).

Науковий керівник: Царук Діана Сергїївна,

доктор філософії; старша викладачка кафедри економіки та міжнародного бізнесу

ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ МІЖ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ ТА УКРАЇНОЮ НА РОЗВИТОК ЇХ ТОРГОВЕЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Торгівельні відносини між Україною та Європейським Союзом є одними з найважливіших і динамічних у контексті української зовнішньоекономічної діяльності. Ця взаємодія виявляється у різноманітних аспектах економічної активності, включаючи торгівлю товарами та послугами, інвестиційну діяльність, а також обмін технологіями та інноваціями. Європейський Союз, у свою чергу, виступає важливим партнером для України, який допомагає сприяти модернізації та розвитку її економіки, а також зміцненню демократичних інститутів та правової системи.

Вперше наміри України розвивати відносини з країнами Європейського Союзу були проголошеними у Постанові Верховної Ради України від 2 липня 1993 року «Про основні напрями зовнішньої політики України». Відносини між Україною та Європейським Союзом були започатковані в грудні 1991 року, коли Міністр закордонних справ Нідерландів, як представник головуваної в ЄС країни, у своєму листі від імені Європейського Союзу офіційно визнав незалежність України. У подальшому стратегічний курс України на європейську інтеграцію був підтверджений та розвинутий у Стратегії інтеграції України до ЄС, яку схвалено 11 червня 1998 року, та у Програмі інтеграції України до ЄС, схваленій 14 вересня 2000 року. В ній була проголошена довготермінова стратегічна мета – європейська інтеграція України [1]. У вересні 2008 року на саміті у Парижі відбулось укладання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Політичну частину Угоди про асоціацію було підписано 21 березня 2014 року, економічну частину — 27 червня 2014 року. 16 вересня 2014 року Верховна Рада України та Європейський Парламент синхронно ратифікували Угоду про асоціацію між Україною та ЄС. З 1 листопада 2014 року здійснювалося її тимчасове застосування. Повністю Угода про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності 1 вересня 2017 року. У червні минулого року Україна отримала статус кандидата на вступ до Європейського Союзу.

З отриманням статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу, торгівельно-економічне партнерство набуло ще більшого значення, оскільки це рішення відкрило перед українською економікою нові перспективи та можливості для поглиблення та розширення торгівельних відносин з ЄС [2].

У 2012 році обсяг торгівлі товарами та послугами між Україною та країнами-членами Європейського Союзу складав 50 703,9 млн. дол. США, тобто

29,2% від загального обсягу торгівлі України. За 10 років питома вага частки торгівлі з країнами ЄС зросла до 53,6%.

У період з 2012 по 2022 рік відбулися значні зміни в обсягах зовнішньої торгівлі. Загальний зовнішньоторговельний оборот (ЗТО) зріс з 50,7 млрд. до 59,3 млрд. доларів США. Сальдо торговельного балансу змінилося з від'ємного значення (-8,9 млрд. доларів США) на позитивне (1,8 млрд. доларів США), що свідчить про покращення торговельного балансу між Україною та ЄС. При цьому, експорт товарів значно зріс, з 17,1 млрд. до 27,9 млрд. доларів США, тоді як імпорт товарів практично залишився на тому ж рівні. Щодо значень експорту та імпорту послуг відбулось зменшення, особливо це помітно у імпорті послуг. Різке зменшення може бути як наслідок початку повномасштабного вторгнення, оскільки порівнюючи дані 2021 та 2022 років відбулось зменшення на 48,5%.

Таблиця 1

**Порівняння показників зовнішньої торгівлі між Україною та ЄС
у 2012 та 2022 рр.**

| Показник | 2012 | 2022 |
|------------------|------------|------------|
| ЗТО | 50,7 млрд. | 59,3 млрд. |
| Експорт | 20,9 млрд. | 30,6 млрд. |
| Імпорт | 29,9 млрд. | 28,7 млрд. |
| Сальдо | -8,9 млрд. | 1,8 млрд. |
| Товари: експорт | 17,1 млрд. | 27,9 млрд. |
| імпорт | 26,2 млрд. | 27,0 млрд. |
| Послуги: експорт | 3,8 млрд. | 3,4 млрд. |
| імпорт | 3,7 млрд. | 1,7 млрд. |

Джерело: згідно з даними Держстату [3], [4].

У минулому році усі країни-учасниці Європейського Союзу збільшили обсяги експортної торгівлі в Україну. Найбільше збільшення відбулось у торговельних відносинах між Україною та Німеччиною, частка зросла на 67,3% порівняно з 2022 роком.

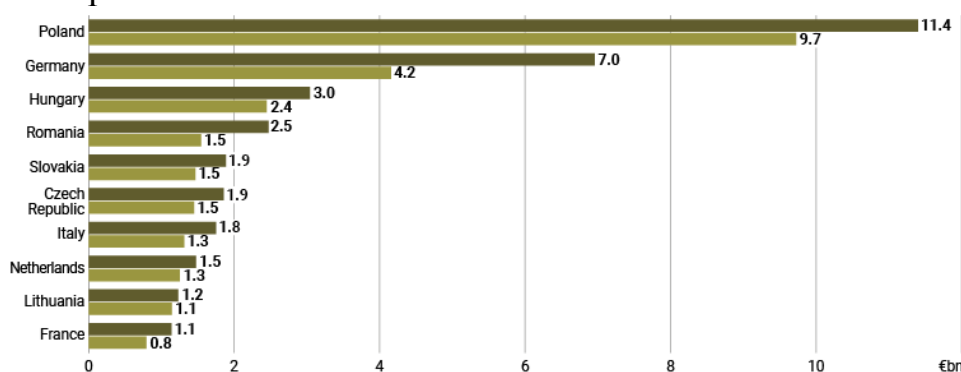


Рис. 1 – Найбільші експортери ЄС до України у 2022 та 2023 рр.

Джерело: [5].

Інтеграція України у Європейський Союз має значний вплив на економічні показники як для України, так і для країн ЄС. По-перше, це сприяє зростанню торгівлі та інвестиційних потоків між сторонами, що стимулює економічний

розвиток обох сторін. Крім того, інтеграція відкриває нові ринки для українських товарів і послуг, що дозволяє розширити експортний потенціал та залучити нові інвестиції.

Література:

1. Міністерство юстиції України: офіційний портал. URL: <https://minjust.gov.ua/> (дата звернення 11.03.2024)

2. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 01.07.2010 р. № 2411-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3360-12#Text>

3. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 13.03.2024)

4. Бюлетень стану торговельних відносин між Україною та ЄС у 2022 році. Міністерство економіки України: офіційний портал. URL: <https://me.gov.ua/> (дата звернення 13.03.2024)

5. A key partner. Ukraine–EU trade in 2023. URL: <https://www.osw.waw.pl/en/publikacje/analyses/2024-03-04/a-key-partner-ukraine-eu-trade-2023> (дата звернення 13.03.2024)

Луцишина Вікторія Миколаївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».
Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,
д. е. н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ: АДАПТАЦІЯ ДО ВОЄННИХ РЕАЛІЙ

Ситуація у Східній Європі є критичною з 24 лютого 2022 року, коли Росія розпочала широкомасштабне вторгнення в Україну. Це призвело до трагічних людських жертв і мало значний вплив на різні сектори, включаючи економіку та світові фінансові ринки. Військові події все більше впливають на економічні показники та загострюють існуючі проблеми, такі як інфляція та перебої в глобальних ланцюгах поставок. Цей конфлікт не лише призводить до гострих соціальних і гуманітарних проблем, але й становить серйозний виклик стабільності світової економіки.

Вплив війни на макроекономічні умови, в першу чергу, відображається на фінансовій звітності компаній, яка готується на основі даних бухгалтерського обліку. Водночас, воєнні події можуть суттєво вплинути на спроможність уповноважених осіб забезпечити організацію бухгалтерського обліку та фіксацію фактів усіх господарських операцій. Тому вплив війни на економічні результати слід аналізувати на різних етапах:

1. Реєстрація господарських фактів і надзвичайних подій, що впливають на стан об'єктів обліку.
2. Узагальнення даних бухгалтерського обліку та формування показників звітності.
3. Узагальнення інформації в системі національних рахунків.

Фактори, які впливають або впливатимуть на бізнес, значною мірою залежать від характеру та тривалості невизначених і непередбачуваних подій, таких як додаткові військові дії, додаткові санкції та реакція на поточні події на світових фінансових ринках.

Основним викликом для бізнесу є систематичне узагальнення та об'єктивна оцінка прямих і непрямих ризиків, пов'язаних з потенційними наслідками війни, особливо для фінансового обліку та звітності. Ці ризики можуть бути численними, особливо для компаній, які мають дочірні підприємства, операції, інвестиції, контрактні угоди або спільні підприємства в Україні та Росії.

Зовнішні суб'єкти господарювання, які мають постачальників, продавців або клієнтів в Україні чи Росії, а також кредитори суб'єктів господарювання в цих країнах, вже стикаються з проблемами бухгалтерського обліку. Навіть ті компанії, які не мають прямих зв'язків з Україною чи Росією, відчують на собі загальну економічну невизначеність і негативний вплив війни на світову економіку та основні фінансові ринки.

Підготовка фінансової звітності включає багато аспектів, зокрема, необхідність застосування оцінок і суджень, прогнозування, визначення прибутку або збитку від припиненої діяльності, а також знецінення та вибуття нефінансових активів.

Тестування на знецінення та можливість відшкодування є особливо складним, оскільки прогнози та ключові базові дані можуть змінюватися під час воєнного часу.

Деякі фінансові установи зі значним впливом у відповідних регіонах можуть зазнати прямого впливу, оскільки вони можуть мати кредити або інші інструменти, які не підлягають відшкодуванню. Ступінь впливу залежатиме від концентрації несприятливих факторів у цих регіонах та впливу (позитивного чи негативного) на перебої в ланцюгах поставок і ціни на сировинні товари.

Рада Аудиторської палати України видала інформаційний лист щодо впливу військової агресії Російської Федерації на фінансову звітність та аудиторські висновки. Відповідно до цього листа, підприємства зобов'язані складати фінансову звітність з використанням даних бухгалтерського обліку [1].

Звичайно, важливість питань, які обговорюються в цьому листі, варіюється залежно від галузі та обставин, в яких опинилися компанії. При підготовці фінансової звітності компанії повинні враховувати вплив війни на стабільність своєї діяльності і, за можливості, проводити аналіз чутливості для різних можливих сценаріїв розвитку подій. Це необхідно для того, щоб визначити, чи існує суттєва невизначеність щодо здатності компанії продовжувати свою діяльність на безперервній основі. У деяких випадках може знадобитися розширене розкриття інформації у фінансовій звітності.

Залежно від обставин, може виникнути потреба розглянути можливість складання фінансової звітності на основі припущення про безперервність діяльності. Для цього суб'єкт господарювання повинен розглянути всю наявну інформацію про вплив цих подій на його майбутню діяльність протягом щонайменше 12 місяців від звітної дати або дати підписання фінансової звітності. Однак рекомендується використовувати довший період. Таку оцінку безперервності діяльності слід оновлювати час від часу до моменту затвердження фінансової звітності до випуску [1].

Крім того, відповідно до НП(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах» [2] та МСБО 10 «Події після звітного періоду» [3], слід враховувати вплив на фінансову звітність подій, що відбулися після дати балансу. Ці події можуть надати додаткову інформацію для визначення сум, пов'язаних з умовами, що існували на дату балансу, і можуть вимагати коригування відповідних активів і зобов'язань. Події, що відбуваються після дати балансу і свідчать про умови, які існують після цієї дати, не вимагають коригувань у фінансовій звітності.

Загалом, при аналізі того, як війна та її наслідки можуть вплинути на поточний бухгалтерський облік та фінансову звітність, суб'єкти господарювання повинні ретельно враховувати свої унікальні обставини та ризики. Зокрема, у фінансовій звітності та примітках до неї слід відображати будь-які суттєві поточні або потенційні наслідки війни. Крім того, компаніям слід розглянути можливість розкриття додаткової інформації про результати діяльності компанії або фактори ризику, окрім тієї, що розкривається у примітках до фінансової звітності. Хоча наразі неможливо повністю оцінити всі аспекти впливу війни та врахувати їх при підготовці фінансової звітності, компанії повинні базувати

свою фінансову звітність на цих факторах і використовувати всі наявні ресурси та стандарти для підготовки достовірної фінансової звітності.

Література:

1. Інформаційний лист Ради АПУ від 08.04.2022 р. «Щодо впливу військової агресії російської федерації на окремі аспекти діяльності суб'єктів аудиторської діяльності». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN073489> (дата звернення 27.02.2024).

2. НП(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах» : затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 28.05.1999 р. № 137. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0392-99#Text> (дата звернення 27.02.2024).

3. Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ, МСФЗ для МСП, включаючи МСБО та тлумачення КТМФЗ, ПКТ). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_010#Text (дата звернення 27.02.2024).

Малишко Єсенія Валеріївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Ногінова Н. М.,

к.е.н., старша викладачка кафедри фінансів, обліку і аудиту

АДАПТАЦІЯ ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ

З початком ведення воєнних дій Росія здійснювала широкомасштабну агресію з метою руйнації суверенітету та територіальної цілісності України. Основні її цілі включали вплив на політичну, економічну та соціальну сфери країни з метою дестабілізації та підризу держаних інститутів. Забезпечення стійкості та функціонування економічної сфери виявилось критичним аспектом у контексті воєнних дій, оскільки це сприяло збереженню економічної незалежності та стабільності держави.

Руйнація промислових об'єктів, таких як «Азовсталь» – одне із завдань, яке було спрямоване на послаблення економічної стійкості країни, тому що вагому частку бюджету України займають податкові надходження від юридичних і фізичних осіб, які перебували під прицілом Росії. Суб'єкти господарювання, що опинилися у зоні активних бойових дій, понесли найбільші збитки. Деякі підприємства були повністю знищені та залишилися неспроможними відновити свою діяльність, тоді як інші функціонують в умовах невизначеності. Зменшення обсягів виробництва, проблеми з пошуком надійних постачальників, а також масова міграція представляли суттєві фактори, що негативно вплинули на економічний стан України, оскільки держава не отримала відповідний рівень податкових надходжень до державного й місцевих бюджетів. З метою відновлення економічної стабільності в Україні, податкові органи ставлять перед собою завдання модернізувати податкову політику країну, спрямовану на надання підтримки юридичним і фізичним особам.

Зважаючи на тривалість повномасштабної війни, яку розпочала Росія проти України, дослідження цієї теми є актуальним та важливим, оскільки воєнна агресія впливає на всі аспекти економіки та потребує адаптації податкової системи до нових умов.

Необхідно зазначити, що введення воєнного стану спонукало систему оподаткування адаптуватися до нових умов функціонування. Законодавчі акти, які ухвалює Верховна Рада України, встановлюють обсяги зборів, необхідних для забезпечення ефективності державного апарату та виконання соціальних та інфраструктурних завдань, а податкові органи, у свою чергу, відповідають за контроль за виконанням ухвалених норм.

Основною причиною змін у зборі податків в країні є низка викликів, які доводиться долати суб'єктам господарювання, тому що вони складають основну частку у виплаті податків. Руйнація інфраструктури та скорочення штату – фактори, які вплинули на діяльність багатьох компаній.

Виникла необхідність розгляду питання про надання допомоги підприємствам для забезпечення відновлення виробничих процесів. Для

зменшення податкового тиску на більшу частину українських компаній було запроваджено спеціальні заходи допомоги, зокрема, податкові пільги. Вони були спрямовані на зменшення розміру відрахованих податків до бюджетів, так як більшість підприємств несли великі збитки через війну, яку розпочала країна-терорист.

У контексті воєнного стану, важливим є збереження стабільності економіки та зниження фінансового тиску на фізичних і юридичних осіб. З метою підтримки платників єдиного податку першої та другої групи вводилась пільга, яка звільняла їх від обов'язку сплати цього податку, що є важливим кроком у забезпеченні фінансової стабільності для даних суб'єктів господарювання. Ця ініціатива спрямована на полегшення фінансового тягаря для осіб, які перебувають у складних економічних та соціальних умовах. У цей час, для платників єдиного податку третьої групи, а саме компаній, які не сплачують податок на додану вартість, було запроваджено оподаткування за ставкою 2% від їхнього доходу.

Крім того, перед підприємствами, які здійснювали діяльність на території, де розпочалися бойові дії, постало актуальне питання: вивезення первинних документів з небезпечної території. У ситуації, коли стало неможливим самостійно вивезти необхідні документи з місця, було прийнято рішення про необхідність звернення до контролюючих органів через лист згідно з установленими нормами. Обставини, що призвели до втрати первинної документації, мають бути чітко викладені та обґрунтовані з урахуванням контексту та умов, що склалися на момент виникнення події

Слід зазначити, що для допомоги суб'єктам господарювання, які потребують переміщення виробництва на безпечну територію, державою було запроваджено програму релокації українського бізнесу у березні 2022 року. Близько 840 підприємств переїхало на нове місце роботи, найбільше з них почало працювати у Закарпатській області – 120 підприємств та 199 – у Львівській області

Важливим завданням контролюючих органів стало збереження виробничих потужностей для забезпечення енергетичної безпеки України. У зв'язку з цим, компаніям, які займаються видобутком природного газу на території України, було дозволено сплачувати рентну плату тільки під час продажу газу. Раніше це правило діяло й при його закачуванні до сховища. Крім того, платників екологічного податку було звільнено від його сплати на територіях нашої країни, де ведуться бойові дії або ці регіони відносяться до переліку тимчасово окупованих країною-агресором.

У зв'язку з наявністю актуального завдання щодо забезпечення підтримки підприємств, що діяли у небезпечних регіонах країни, 1 березня 2022 року контролюючими органами було прийнято рішення скасувати плату за землю, яка включає земельний податок і орендну плату за земельні ділянки, які відносяться до категорії державної і комунальної власності. Крім того, ці заходи були спрямовані на надання необхідної підтримки соціально-економічної інфраструктури.

З огляду на полегшення фінансового тиску, був наданий дозвіл не сплачувати єдиний соціальний внесок для фізичних осіб-підприємців спрощеної системи оподаткування і загальної системи оподаткування, осіб, що здійснюють незалежну професійну діяльність і є членами ферм. Ця пільга має важливе значення для збереження економічної активності та соціальної стабільності держави під час дії воєнного стану.

Наведені реформи були спрямовані на спрощення проведення адміністративних процедур та стимуляцію розвитку економіки України в умовах постійних змін.

У контексті стабілізації економічної ситуації в країні, було ухвалено рішення про скасування низки пільг для юридичних та фізичних осіб. З 1 серпня 2023 року Кабінет Міністрів України скасував такі податкові пільги, як ставка 2% від отриманого доходу для платників єдиного податку третьої групи, одночасно з цим було знову введено штрафи за недотримання спеціальних правил використання реєстраторів розрахункових операцій (РРО). Рішення про зміни надання податкових пільг було прийнято у зв'язку з нестачею коштів у бюджеті держави. Цей крок був спрямований на нормалізацію фінансових умов та забезпечення рівноправності у сплаті податків серед суб'єктів господарювання.

Зменшення виробництва та споживчого попиту в Україні – основна загроза для підприємницької діяльності під час воєнних дій. Попри низку перешкод, суб'єкти господарювання досить мужньо відстоювали і продовжують й надалі працювати для підтримки економічної стійкості країни. Держава, в особі основних контролюючих органів, надавала підтримку компаніям й одним з ключових інструментів даної допомоги було впровадження податкових пільг, що допомогло налагодити систему стягування податків.

Література:

1. Ковальчук Н.О., Калугарь А.В. Виклики для підприємств України в умовах війни з Росією. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42
2. Податкові пільги як форма державної допомоги суб'єктам підприємництва. Остапенко О.Г. *Розвиток обліку, аудиту та оподаткування в умовах інноваційної трансформації соціально-економічних систем*. 2022
3. Фоміна, Т. В., Пугаченко О.Б. Податкове стимулювання діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану в Україні. *Modern Technology and Innovative Technologies*. 2022. № 20
4. Манжула Є.В. Податкові пільги для підтримки бізнесу під час війни. *Збірник IV Міжнародної науково-практичної конференції*. 2022
5. Лега О.В. Податкові стимули підтримки бізнесу у військовий час. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти*. 2022

Матласевич Анна Анатоліївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Козак Л.В.,

д.е.н., доцентка кафедри економічної теорії менеджменту і маркетингу

ВПЛИВ ТРЕНДІВ У СПОЖИВЧІЙ ПОВЕДІНЦІ НА МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ЗБУТУ ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ

Актуальність теми впливу трендів у споживчій поведінці на маркетингові стратегії в сучасному світі важко переоцінити. З появою нових технологій, соціальних мереж та швидкого розвитку інтернет-торгівлі, споживачі стали більш інформованими і вибагливими. Вони активно реагують на нові модні тенденції, екологічні та етичні стандарти, а також персоналізовані підходи до обслуговування. Компанії, які успішно реагують на ці зміни, мають перевагу перед конкурентами. Адже розуміння споживчої поведінки дозволяє не лише прогнозувати, а й активно впливати на попит. Сьогодні важливо не лише пропонувати високоякісні товари та послуги, а й враховувати емоційний фактор, звертати увагу на еко-дружність та сталість продукції. Компанії, які вміють ідентифікувати та використовувати ці тренди, здатні не лише залучити, але й утримати вірних клієнтів.

Крім того, маркетингові підходи повинні адаптуватися до швидко змінного середовища. Там, де раніше працювала традиційна реклама, сьогодні важлива інтерактивність, відео-контент та участь у спільнотах. Стратегії продажів та маркетингу стають все більш персоналізованими та орієнтованими на відповідність цілям та цінностям конкретної аудиторії.

Однак не менш важливою стає аналітика. Збір та аналіз даних допомагає розуміти, які саме тренди впливають на попит, які зміни в споживчому поведінці можуть бути передбачені, а які – неочікуваними. Це дозволяє підприємствам не тільки адаптуватися до змін, але й впевнено керувати ними, створюючи стратегії продажів та маркетингові підходи, які оптимально відповідають вимогам споживачів.

Тому тема «Вплив трендів у споживчому поведінці на стратегії продажів та маркетингові підходи» не лише актуальна, а й критично важлива для успішного функціонування підприємств у сучасному конкурентному середовищі.

Метою дослідження є вплив трендів у споживчій поведінці на стратегії продажів та маркетингові підходи.

У сучасному світі, де швидкість змін перевершує наші очікування, споживча поведінка стає однією з найбільш впливових складових в успішності бізнесу. Технологічні зрушення, культурні та соціальні трансформації створюють нові вимоги та очікування від продуктів і послуг. Відсутність реакції на ці зміни може призвести до втрати конкурентоспроможності та втрати ринкової частки. Тому дослідження впливу трендів у споживчому поведінці на стратегії продажів та маркетингові підходи стає надзвичайно важливим для сучасних підприємств.

Зміна споживчих уподобань: нові технології, які швидко змінюються, впливають на те, як споживачі сприймають та використовують продукти.

Наприклад, мобільні додатки для покупок зробили онлайн-шопінг зручним та доступним, змінивши уявлення про традиційний ритейл. Соціальні мережі дали можливість споживачам знаходити нові товари через рекомендації від друзів і впливових осіб. Це створює необхідність для компаній адаптувати свої стратегії продажів та маркетингу під ці нові умови.

Важливість екологічної та етичної компоненти: сучасні споживачі все більше звертають увагу на екологічні та етичні аспекти виробництва товарів. Вони віддають перевагу компаніям, які відповідають стандартам сталого розвитку, використовують відновлювані ресурси та мають етичні практики. Це вимагає від бізнесів включати ці цінності в свої маркетингові стратегії та підходи до продажів.

Роль персоналізації та взаємодії: персоналізація стала ключовим аспектом успішного маркетингу. Споживачі очікують індивідуального підходу до них, від персоналізованих рекомендацій до інтерактивних пропозицій. Компанії, які здатні адаптуватися до цього, забезпечують вищу віддачу від маркетингових зусиль та більшу лояльність клієнтів.

Вплив мультимедійних форматів: відео-контент та інтерактивність стали невід'ємною частиною маркетингових стратегій. Споживачі швидко реагують на ці формати, вони дозволяють компаніям краще передати своє повідомлення та створюють емоційний зв'язок з аудиторією.

Значення аналітики для вирішення стратегічних завдань: збір та аналіз даних стає необхідністю для ефективного маркетингу та продажів. Відстеження купівельних звичок, реакцій на рекламу та інших метрик дозволяє підприємствам розуміти, які стратегії працюють краще і які можуть бути оптимізовані.

Для покращення розуміння впливу трендів у споживчому поведінці на стратегії продажів та маркетингові підходи, проведемо дослідження на прикладі трьох основних сегментів ринку: онлайн-торгівлі, харчової індустрії та модного ритейлу.

Онлайн-торгівля: за останні декілька років онлайн-торгівля стала невід'ємною частиною споживчої поведінки. Наше дослідження показало, що споживачі все більше віддають перевагу мобільним додаткам та інтернет-магазинам. Компанії, які активно інвестують у зручність користувачів через інтерфейси додатків та персоналізацію, спостерігають зростання продажів та лояльності клієнтів. Важливо також відзначити, що споживачі все більше звертають увагу на безпеку платежів та конфіденційність даних, що вимагає від компаній посилення заходів з цих питань.

Харчова індустрія: тренд здорового способу життя відбивається і на харчовому ринку. Наше дослідження показало, що споживачі більше уваги приділяють складу продуктів, їх поживній цінності та виробництву. Компанії, які активно впроваджують еко-дружні практики, використовують місцеві продукти та вказують на джерело інгредієнтів, спостерігають підвищення інтересу до їхніх продуктів. Крім того, споживачі все більше шукають здорові альтернативи традиційним продуктам, що створює нові можливості для виробників.

Модний ритейл: модний ритейл є одним з найбільш динамічних сегментів ринку, де тренди мають величезне значення. Наше дослідження показало, що споживачі все більше звертають увагу на стилістику, якість матеріалів та виробництво. Бренди, які активно комунікують свої цінності та історію, здатні залучати увагу молодшої аудиторії. Також, споживачі стають більш вимогливими до етичних практик у виробництві одягу та використанні відновлюваних матеріалів.

Таким чином, у світі постійних змін і розвитку ключових технологій, вивчення і реагування на тренди споживчої поведінки стає критично важливим для підприємств у всіх галузях. Від онлайн-торгівлі до харчової індустрії та модного ритейлу, розуміння цих трендів дозволяє підприємствам пристосовуватися та інновувати, забезпечуючи високу конкурентоспроможність і задоволення потреб споживачів. Аналізуючи дані досліджень і приклади з різних сегментів ринку, ми бачимо, що компанії, які успішно впроваджують стратегії, орієнтовані на ці тренди, спостерігають зростання продажів, підвищення лояльності клієнтів та зміцнення своєї позиції на ринку.

Література:

1. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Дж., Вонг В. «Маркетинг: курс лекцій». Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2020.
2. Соломон М. Р., Баманн І. В., Захарова Е. «Поведінка споживача: купувати, мати, бути». Київ: Видавництво Старого Лева, 2019.
3. Шифман Л., Вайзенбліт Дж. «Поведінка споживача: теорія і практика». Київ: КНЕУ, 2021.
4. Кофлан Е., Філліпс П., Черчілль Г. «Інтегровані маркетингові комунікації». Київ: Видавництво НІСД, 2020.
5. Армстронг Г., Котлер Ф. «Маркетинг: вступ до справи». Київ: Видавництво «Університетська книга», 2022.
6. Белч Дж., Белч М. «Реклама та просування: інтегрований підхід до маркетингових комунікацій». Київ: Видавництво Центр Шкільний, 2021.

Махінов Денис Русланович,

студент Національного університету «Острозька академія»

Науковий керівник: Шулик Ю. В.,

к.е.н., доцентка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Важливою ознакою податкової системи є її ефективність. Податкова система вважається ефективною, коли держава отримує достатні податкові платежі до бюджету і створює максимальні умови для досягнення цілей соціально-економічного розвитку країни з мінімальними витратами на адміністрування податків.

Ефективність функціонування податкової системи України перевіримо через податковий менеджмент, який є однією з головних умов забезпечення економічної безпеки держави. Основним фактором, що визначає ефективність податкового менеджменту, є, насамперед, складне фінансове становище юридичної особи. У зв'язку з великим податковим навантаженням платники податків не можуть сплачувати податки і збори в повному обсязі і покладаються на сплату податків за загальним правилом.

Відповідно до звіту про виконання планових показників основних показників діяльності Державної податкової служби України (КРІ ДПС) у 2021 році управлінням податкових розслідувань визначено наступні показники:

- Із загальної суми донарахованих фінансових зобов'язань, внаслідок адміністративних заходів Відсоток покриття узгоджених фінансових зобов'язань (ступінь коригування додаткових фінансових зобов'язань): та цільове значення показника – не менше 33%, коефіцієнт реалізації фактичної вартості – 45,2%.
- Частка грошової заборгованості, погашеної за результатами адміністративного оскарження (серед донарахованої за результатами адміністративних заходів), у загальній сумі податкових нарахувань/рішень у спірних питаннях (обсяг погашення в адміністративному порядку): при цільовому значенні показник – більше 18%, фактичне значення – 13,0% [3].

Для стабільного і процвітаючого розвитку держави, необхідні ресурси і фінансові в тому числі, за допомогою яких будуть вирішуватись нагальні проблеми нашої держави. Зведений бюджет України – сукупність всіх бюджетів, що входять до складу бюджетної системи України. До зведеного бюджету України входять державний бюджет України, бюджет АР Крим та місцеві бюджети. Згідно з офіційною статистикою податкові надходження становлять приблизно 80% всіх надходжень Зведеного бюджету України, тому виникає необхідність дослідити це питання. У таблиці 1. наведено склад та динаміку податкових надходжень до Зведеного бюджету України у 2017-2021 рр.

Отже, ознайомившись з таблицею 1, можна зробити ряд висновків, що сума податкових надходжень зростає з кожним роком, за винятком 2020 року через

пандемію COVID-19, оскільки більшість підприємств були на карантині, тому виробництво зменшилось, а працівники були звільнені. Зведений бюджет України на 80% складається з податкових надходжень. Основу податкових надходжень зведеного бюджету становлять чотири податки: податок на додану вартість, податок на доходи фізичних осіб, акцизний податок, податок на прибуток підприємств.

Таблиця 1

Склад та динаміка податкових надходжень до Зведеного бюджету України

| Показники, млн. грн. | 2017 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. | 2021 р. |
|---------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Всього податкових надходжень | 828158,8 | 986348,5 | 1070321,8 | 1136687,2 | 1537743,0 |
| податок на доходи фізичних осіб | 185686,1 | 229900,6 | 275458,5 | 295107,3 | 292640,2 |
| податок на прибуток підприємств | 73396,8 | 106182,3 | 117316,8 | 118471,8 | 586009,1 |
| податок на додану вартість | 313980,6 | 374508,2 | 378690,2 | 400600,1 | 341131,5 |
| акцизний податок | 115448,6 | 126757,8 | 130753,3 | 146681,4 | 70763,9 |
| податки на міжнародну торгівлю | 3000 | 27076,6 | 30086 | 30460,5 | 342526,8 |
| рентна плата | 51132,3 | 50086,9 | 52024,9 | 57112,6 | 71391,9 |
| місцеві податки та збори | 53282 | 61026,4 | 73575,3 | 75686,2 | 60012,1 |
| інші податки | 4700,6 | 4923,4 | 6093,9 | 5397,1 | 4139,7 |

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Зазначимо, що у 2020 році діяв законодавчо встановлений мораторій на проведення документальних та фактичних перевірок, крім фактичних перевірок в обігу підакцизних товарів, документальних перевірок декларації з ПДВ, припинення (ліквідації) суб'єктів господарювання та звернень платників податків. Зокрема, у 2020 році підрозділами податкової перевірки проведено:

- 3092 планові перевірки (у 2020 році – 1940), що на 59% більше, ніж у 2020 році або майже в 1,6 раза;
- 41 950 позапланових перевірок документів (у 2020 році – 23 885), що на 76 % або в 1,8 раза більше рівня минулого року;
- 26096 фактичних перевірок (у 2020 році – 16565), їх кількість також зросла на 58% або в 1,6 раза;
- 2474 контрзаходи (у 2020 році – 2206)

Під час перевірок виявлено 52,6 тис. порушень [5].

За результатами адміністративного оскарження ППР, прийнятого за матеріалами перевірки, скасовано грошові зобов'язання на суму 1,554 млн. гривень.

Основні причини скасування:

- неоднозначне тлумачення податкового законодавства – 553,4 млн грн (або 35,6%) скасовано за 64 ППР
- подання платником додаткових документів у порядку адміністративного оскарження – згідно 38 ППР скасовано грошових зобов'язань на суму 494,4 млн грн (або 31,8%);
- неправильне визначення розміру та застосування розміру штрафних (фінансових) санкцій – згідно 124 ППР скасовано грошових зобов'язань на суму 275,6 млн грн (або 17,7%).
- неякісна перевірка та недоведення встановлених порушень – згідно 133 ППР скасовано грошових зобов'язань на суму 170,1 млн грн (або 11,0%);
- інше – за 121 ППР скасовано грошові зобов'язання в сумі 60,5 млн. грн. (або 3,9 відс.).

Ми визначаємо питому вагу чеків, що мають додаткову комісію:

Виявлених порушень (КПК) – 52,6 тис

загальна кількість перевірок (Кп) – 73612

$$52\,600/73612 * 100\% = 71\% (1.)$$

Відповідно, питома вага чеків становить 71%

Знаходимо питому вагу донарахованих зобов'язань у загальній сумі податкових надходжень.

сума нарахованої заборгованості (Д) – 63 млн. грн.

податкові надходження – 96 млрд. 469 млн. грн

$$63000000 / 96\,469\,000000 * 100 = 0,02\%$$

Показник результативності однієї перевірки визначається коефіцієнтом

складає нараховану заборгованість (Д) – 63 млн. грн.

кількість проведених органами ДПС перевірок (Кп) – 73612

$$63000000 / 73612 = 855,8$$

Результативний показник однієї перевірки – 855,8

Отримане значення показника свідчить про те, що на одну успішну податкову перевірку припадає 855,8 погашених грошових зобов'язань.

Розраховуємо загальний коефіцієнт ефективності податкового контролю

- фактичне надходження додаткових сум (Дф) – 61446 тис

- сума донарахування за результатами контролю (Д) – 63 000 тис

$$61\,446000 - 63000000 = 0,098$$

Відповідно, загальний коефіцієнт ефективності податкового контролю становить 0,098

Можна констатувати збільшення навантаження на платників податків у зв'язку зі збільшенням кількості перевірок, які проводять контролюючі органи. Проте збільшилась і сума донарахувань за актами планових та позапланових перевірок, яка підлягає погашенню. Тобто разом зі збільшенням кількості перевірок зросла їх ефективність: якщо у 2020 році за всіма перевітками було

донараховано 17,778 млн грн, то у 2021 році – майже 63,456 млн грн, тобто в 3,6 раза більше, або на 45,678 млн грн [2].

Як бачимо, здійснення заходів податкового контролю визначається сукупністю показників, які характеризують рівень надходжень податків і зборів до державного та місцевих бюджетів, якість здійснення контрольних процедур, ефективність підрозділи, що здійснюють контрольню-перевірочну роботу тощо. При цьому, крім економічного ефекту, має бути досягнутий соціальний ефект, який виявляється у підвищенні податкової свідомості та відповідальності платників податків, а також у покращенні взаємодії між податковими органами та платниками податків.

Література:

1. Мінфін URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/cons/> (дата звернення: (дата звернення: 21.02.20224)).
2. Барін О.Р. Принцип ефективності оподаткування в сучасній теорії і практиці оподаткування URL: http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc18/part_1/26.pdf (дата звернення: 19.02.2024).
3. Волощук М. Г., Матьола І. І., Карабін Т. О., Білаш О. В. Становлення та розвиток податкової системи України. Монографія, Ужгород Видавництво Олександрі Гаркуш, 2021, 169 с.
4. Юрченко Марина, Клименко Тетяна. Проблеми функціонування податкового контролю в Україні URL: <https://echas.vnu.edu.ua/index.php/echas/article/download/673/548>. (дата звернення: 21.02.2024).
5. Доходи державного бюджету України за статтями доходів в 2021 р. (млн. грн.). Офіційний сайт Міністерства фінансів. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/income/> (дата звернення: 23.02.2024).

Мельник Артур Олександрович,
студент, Національний університет «Острозька академія».

БЕЗРОБІТТЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ КРАЇН СВІТУ

Згідно з Законом України “Про зайнятість населення” безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [1]. Факторами формування безробіття можуть бути:

- нестача сукупного ефективного попиту;
- негнучкість системи відносних цін і ставок заробітної плати і викривлення в ній, пов’язані з грошовою експансією держави і подальшою інфляцією;
- недостатня мобільність робочої сили;
- структурні зрушення в економіці;
- дискримінація на ринку праці щодо жінок, молоді та національної меншості;
- демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили;
- сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки.
- високі вимоги на співбесідах
- поява штучного інтелекту в сферах роботи де він може замінити людей[2]

Ідеального рівня безробіття не існує через його залежність від багатьох факторів. Проте в економіці намагаються досягти «природного рівня безробіття – того, що виникає внаслідок структурних змін і може становити, наприклад, від 4% до 6%. Це важливо для стабільності та ефективності ринку праці та економіки загалом (табл. 1).

Безробіття суттєво впливає на економіку в різних країнах світу, і цей вплив може бути різноманітним, залежно від численних факторів, таких як економічна політика, ринкові умови, освітній рівень населення та інші.

Безробіття впливає на виробництво, знижуючи його, оскільки менше людей працює, що може зменшити обсяг виготовленої продукції та послуг. Зменшення споживчої активності також є наслідком безробіття, оскільки воно призводить до зниження доходів населення, що може спричинити зменшення споживчої активності та впливати на ринок товарів і послуг, включаючи меншу активність у секторі роздрібною торгівлі.

Безробіття може також призводити до соціальної нестабільності та збільшення соціальних витрат, оскільки зростання кількості безробітних може стимулювати зростання витрат на соціальні програми та допомогу безробітним.

Вплив на фінансовий сектор також є важливим, бо безробіття може викликати зменшення споживчого кредиту та збільшення невиплат за кредитами, маючи наслідки для банків та фінансової стабільності.

Таблиця 1

**Безробітне населення за причинами незайнятості у 2000-2013рр.
(за методологією МОП)**

(у середньому за період)

| | Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб | за причинами незайнятості, відсотків | | | | | | |
|------|--|--------------------------------------|-------------------------------|---|---|--|--|-------------------------|
| | | вивільнені з економічних причин | звільнені за власним бажанням | деобілізовані з військової строкової служби | не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації | звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю | звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту | інші причини безробіття |
| 2000 | 2 655,8 | 40,2 | 29,8 | 2,3 | 18,3 | 1,1 | 5,1 | 3,2 |
| 2001 | 2 455,0 | 37,1 | 33,8 | 2,3 | 17,5 | 1,2 | 4,8 | 3,3 |
| 2002 | 2 140,7 | 33,6 | 37,5 | 2,2 | 16,8 | 0,9 | 5,6 | 3,4 |
| 2003 | 2 008,0 | 33,2 | 38,9 | 1,7 | 15,6 | 1,1 | 5,9 | 3,6 |
| 2004 | 1 906,7 | 32,9 | 37,8 | 1,7 | 18,0 | 1,3 | 3,6 | 4,7 |
| 2005 | 1 600,8 | 31,3 | 35,1 | 1,5 | 16,3 | 1,7 | 7,7 | 6,4 |
| 2006 | 1 515,0 | 30,0 | 37,4 | 1,1 | 17,0 | 1,2 | 10,3 | 3,0 |
| 2007 | 1 417,6 | 28,9 | 38,2 | 1,2 | 17,4 | 0,8 | 10,3 | 3,2 |
| 2008 | 1 425,1 | 28,1 | 38,6 | 1,2 | 18,3 | 0,7 | 10,9 | 2,2 |
| 2009 | 1 958,8 | 45,5 | 27,0 | 0,8 | 14,1 | 0,7 | 9,0 | 2,9 |
| 2010 | 1 785,6 | 39,0 | 29,1 | 1,3 | 16,2 | 0,9 | 10,4 | 3,1 |
| 2011 | 1 732,7 | 34,5 | 32,0 | 1,3 | 18,7 | 0,9 | 9,5 | 3,1 |
| 2012 | 1 657,2 | 32,5 | 36,2 | 1,4 | 17,1 | 1,5 | 8,5 | 2,8 |
| 2013 | 1 576,5 | 29,8 | 37,7 | 1,0 | 17,5 | 1,2 | 8,5 | 4,3 |

Джерело: складено автором на основі [3].

Високий рівень безробіття також може свідчити про проблеми у регулюванні ринку праці та невідповідність між навчанням та навичками працівників та вимогами ринку, впливаючи на ефективність ринку праці.

Література:

1. Закон України "Про зайнятість населення". Закон від 08.07.2010 № 2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
2. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник. Київ, 2007. 703 с.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

Мельник Тетяна Олександрівна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ

На сьогоднішній день одним з визначальних показників діяльності керівника підприємства є рівень соціально-психологічний клімат в колективі

Проблемі соціально-психологічного клімату насправді приділяють увагу чимала кількість як зарубіжних так і вітчизняних вчених, а саме: Н. П. Базилійська, К. К. Платонов, Н. В. Анікеєва, Т. В. Дуткевич, С. В. Харівська, Г. В. Щогін, В. М. Шепель та інші.

У вітчизняній соціальній психології вперше розкрив зміст терміну «соціально-психологічний клімат» В. М. Шепель, на його думку : «...соціально-економічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, виникаючи на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей...» [1, с. 127].

Виділяють 3 типи соціально-психологічного клімату в колективі, а саме: сприятливий, несприятливий та нейтральний.

У психологічній літературі виділяють дві важливі ознаки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в колективі, а саме суб'єктивні та об'єктивні ознаки.

До суб'єктивних ознак слід віднести:

1. відсутність тиску зі сторони керівництва і визначення за ним права приймати рішення;
2. вільне висловлювання своєї думки при обговоренні питань, які стосуються всього колективу;
3. достатня інформованість членів колективу про завдання та стан справи у колективі;
4. високий ступінь емоційного включення і взаємодопомоги в різних ситуаціях ;
5. усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним з її членів;

До об'єктивних ознак відносяться :

1. високі показники результатів діяльності;
2. низька плинність кадрів;
3. високий рівень трудової дисципліни;
4. відсутність напруженості і конфліктності в колективі.

До несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі належать наступні ознаки (протилежні), а саме:

1. переважання пригнічених настроїв, песимізму, агресивності, конфліктності, антипатії співробітників, наявності суперництва;
2. відсутність норм рівності та справедливості;
3. зневажливе ставлення до слабких співробітників, глузування з нових співробітників;
4. пасивність співробітників, прагнення відбитися від інших, неможливість згуртування колективу для спільної справи;
5. байдужість чи заздрість до успіхів чи невдач окремих співробітників з боку колективу;

б. нездатність об'єднати колекти у скрутних ситуаціях, розгубленість, сварки, взаємини звинуваченнями.

Нейтральний соціально-психологічний клімат характеризується певним балансом між сприятливим та несприятливим типами, і в будь-який момент може схилитись на той чи інший бік.

На формування соціально-психологічного клімату в колективі впливають чинники макросередовища (соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу; соціально-психологічні особливості територіального району в якому функціонує підприємство; особливості діяльності органів управління) та мікросередовища (особливості матеріально-економічних, технологічних, організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами; особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною; стиль керівництва керівника колективу; рівень психологічної культури керівника та співробітників). Зазвичай більшу увагу приділяють саме чинникам мікросередовища, оскільки вони мають більший вплив на функціонування підприємства [2].

Обов'язок контролювати соціально-психологічний клімат в колективі лежить на керівнику організації/підприємства. Для забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату потрібно приділити увагу наступним пунктам:

1. створити належні умови праці (створити чіткі корпоративні правила, побудовані на повазі та взаєморозумінні)

2. контроль соціально-психологічних показників (це можна врегулювати наступними шляхами: проведення тренінгів (соціально-психологічні, рольовий, поведінковий, спілкування), навчань, teambuilding, консультацій з корпоративним психологом;

3. постійна робота над поліпшенням взаємин в колективі (один з найкращих методів є позаробочий час разом, це можуть бути корпоративи, пікніки, спортивні зустрічі, тематичні зустрічі, корпоративні вихідні та екскурсії).

Найбільш дієвим серед перелічених вище способів побудови сприятливого соціально-психологічного клімату є проведення неформальних заходів різного характеру, оскільки це не лише хороший час для спілкування але й хороший спосіб зблизитись практично, будуючи відносини не лише в роботі але й спільних захопленнях.

Література:

1. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная соціальна психологія: Учебна допомога. – СПб.: Изд-у «Мову», 2000. – 298 стор.

2. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / І.А. Сорока // Правовий вісник Університету «Крок». 2016. № 2. с. 150-154.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 3-є вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2017. 559 с.

4. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / І.А. Сорока // Правовий вісник Університету «Крок». 2016. № 2. С. 150-154.

Меснікович Ірина Романівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ У ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Ризики в фінансовій системі охоплюють широкий спектр можливих загроз і небезпек, які можуть впливати на фінансові установи, ринки, та весь фінансовий сектор, серед яких геополітичні, кредитні, ліквідні, операційні, валютні, ринкові, контекстуальні та інші ризики.

Зрушення, які можуть виникати протягом військового стану в країні можуть бути як контрольовані, так і ні, проте фінансові інституції прагнуть завчасного виявлення, щоб якомога швидше змінити свою політику та вжити запобігаючих дій. Тому управління ризиками в фінансовій системі в умовах воєнного стану вимагає особливої уваги і комплексного підходу через непередбачуваність і високий рівень нестабільності.

Національні банки на загальному економічному рівні впроваджують макропруденційну політику – політику, яка спрямована на усунення або обмеження системних ризиків, щоб запобігти їх накопичення та знизити ймовірність настання кризи або зменшити витрати від неї. Для імплементації цієї політики обирається ризик, вплив якого необхідно зменшити, та інструмент коригування якого вплине на цей ризик. До інструментів цієї політики можуть належати ліміти ліквідності, вимоги до капіталу, стрес-тестування. [1]

Складність проведення макропруденційної політики полягає в тому, що її слід застосовувати тоді, коли ризики для фінансової системи здаються незначними, тому виявлення цих ризиків вимагає детального аналізу, в той час як умови війни вимагають швидких реакцій та заходів, що ускладнює розробку ефективних заходів.

Серед заходів застосування макропруденційної політики під час війни можна виділити:

- стрес-тести банківської системи: для урядів важливо проводити стрес-тести для оцінки банківської системи у військових умовах з врахуванням ризиків, які потенційно виникнуть внаслідок війни;
- підвищення капіталовіддачі: під час війни важливо включити додаткові вимоги до капіталу для фінансових установ;
- забезпечення ліквідності банків: важливо, щоб вкладники не втратили довіру до банку під час війни, тому для національних банків важливо встановлювати ліміт ліквідності, щоб мати запас міцності на певний період часу без припливу зовнішнього капіталу;
- обмеження ризиків у фінансовому секторі: задля зменшення потенційних загроз стабільності, можливе введення обмежень щодо ризикованих операцій та інвестицій;

- забезпечення стійкості курсу національної валюти: стійкість валютного курсу під час війни є досить важливим заходом, який зменшує шок серед населення та забезпечує довіру до фінансової системи;
- диверсифікація портфелю: важливо розподілити фінансові активи між акціями, облігаціями, нерухомістю та золотом, оскільки це допоможе зменшити вплив військових конфліктів на загальний портфель. [2]

Яскравим прикладом застосування макропруденційної політики в умовах війни є Національний банк України. В перший день війни НБУ зафіксував обмінний курс долара США на рівні 29,25грн до долара, що допомогло запобігти стагнації та зберегти країну від дефолту та гіперінфляції. У липні 2022 НБУ підняв фіксований курс до 36,57 доларів США за гривню, щоб відповідати реальній ситуації у відношенні валют та контролювати інфляційні процеси. А у 2023р. НБУ скасував фіксовану ставку з огляду на стійкий прогрес у зниженні темпів інфляції та накопичення достатньо рівня міжнародних резервів. [3]

Окрім того, для того щоб спрямувати банківський сектор до стабільності в умовах війни, НБУ підняв облікову ставку в 2022 році до 25%, відповідно до чого банки підвищили ставки за вкладками та спонукали до росту заощаджень у гривні. На разі, облікову ставку знижено до 15% у зв'язку з сповільненням темпів інфляції та покращенням прогнозів інфляційних очікувань. [3]

Окрім того, до початку війни капітал багатьох банків був значно вищим за лімітований рівень, що дало можливість банкам розвиватись та забезпечувало їх високий рівень стабільності та міцності.

Таким чином, НБУ виділяє такі фактори управління, що зумовили зменшення ризиків в фінансовій системі:

- забезпечення безперебійної діяльності: більшість банків продовжували свою діяльність, незважаючи на фізичну загрозу війни і наразі комерційні банки разом з НБУ розробляють плани безперебійної діяльності установ відповідно до фаз війни; в цього головним чином допомогла висока діджиталізація українських банків;
- реформація банківської системи з 2014р.: НБУ проводив стрес-тестування банків для виявлення слабких сторін і перед початком повномасштабного вторгнення більшість банків продемонструвала високі фінансові показники; ця підготовка допомогла укріпити банківський сектор;
- регуляторна функція НБУ: НБУ поставив обмеження на діяльність банків, що запобігло відтоку капіталу за кордон і стримало ймовірність банкрутства.

Отже, високий рівень інтеграції комерційних банків з НБУ сприяв зменшенню впливу фінансових ризиків під час війни і показав стабільність попри всі умови. Таким чином, можемо зробити висновок, що розробка планів, кореляція курсів валют, облікової ставки, проведення стрес-тестувань мають значний вплив на усю фінансову систему України та допомагають в управлінні ризиками під час кризових ситуацій.

Література:

1. Макропруденційна політика. *Національний банк України*. URL: <https://bank.gov.ua/ua/stability/macro>
2. Національний банк України. Якими будуть системи управління ризиками, внутрішнього контролю та корпоративного управління на небанківському ринку – стартує громадське обговорення. *Національний банк України*. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/yakimi-budut-sistemi-upravlinnya-rizikami-vnutrishnogo-kontrolyu-ta-korporativnogo-upravlinnya-na-nebankivskomu-rinku--startuye-gromadske-obgovorennya>
3. Стратегія макропруденційної політики *Національного банку України*. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/files/zgNZIvZgKdapdeO>

Момотюк Наталія Миколаївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Державний фінансовий контроль останнім часом набуває все більшого і більшого значення для України. Адже для забезпечення ефективного управління та удосконалення наявної системи, необхідно в першу чергу звертати увагу на систему фінансового контролю, оскільки від цього фактору залежить ефективність роботи органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та бюджетних установ. Фінансовий контроль є обов'язковою умовою успішного функціонування фінансової системи держави та головною функцією її управління.

Основною метою державного фінансового контролю є:

- 1) виявлення на підконтрольних об'єктах порушень принципів законності, ефективності, доцільності й економії при формуванні та використанні державних фінансових та матеріальних ресурсів, відхилень від прийнятих норм, стандартів на найбільш ранній стадії;
- 2) попередження фінансових правопорушень;
- 3) притягнення винних до відповідальності, забезпечення відшкодування заподіяних збитків;
- 4) вжиття заходів щодо запобігання таким порушенням у майбутньому [1].

Система державного фінансового контролю в кожній державі складалася відповідно до особливостей розвитку суспільства. Органи, що відповідальні за фінансовий контроль, є одним із найважливіших інструментів управління фінансовими ресурсами держави.

В Україні здійснення державного фінансового контролю забезпечує центральний орган виконавчої влади, уповноважений Кабінетом Міністрів України на реалізацію державної політики у сфері державного фінансового контролю [2].

Функції центрального органу виконавчої влади на даний момент виконує Державна аудиторська служба України, яка є одним із найважливіших органів загальнодержавного контролю, основним завданням якої є реалізація державної політики у сфері державного фінансового контролю.

Держаудитслужба у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства [3].

Для порівняння та кращого розуміння розглянемо системи контролю з зарубіжних країн, які є достатньо розвиненими економічно та продовжують удосконалювати аспекти державного контролю у сфері фінансів.

Для Сполучених Штатів Америки характерна одна із найбільш ефективних моделей. У США органами, що відповідають за фінансовий контроль, здійснюючи перевірки, ревізії, встановлюючи факти порушень та перевіряючи ефективність визначення напрямів витрат, є Державне казначейство, Адміністративно-бюджетне управління при Президентові, Головне контрольно-фінансове управління Конгресу, Податкова служба та інші.

Адміністративно-бюджетне управління насамперед займається питанням фінансового контролю в державі та скоординує діяльність управлінських структур для забезпечення ефективності їх функціонування. Головне контрольне управління має право проводити перевірки та ревізії фінансових документів та контрактів міністерств. Також ГКУ проводить оцінку ефективності можливих програм, які застосовують федеральні відомства для забезпечення максимальної доцільності спрямування ресурсів.

У Великобританії побудована єдина система державного і муніципального фінансового контролю, яка базується на кооперуванні та передбачає спеціалізацію і системну взаємодію.

Контроль фінансово-господарської діяльності державного сектора економіки здійснює Національне контрольно-ревізійне управління, яке є урядовим органом і функціонує відповідно до закону про фінансовий контроль. Управлінню надано право проводити перевірки рахунків усіх урядових установ і широкого кола державних органів, які здійснюють більше ніж 60% державних витрат, а також контролювати субсидії, що надаються місцевими органами влади системі охорони здоров'я, націоналізованим галузям промисловості й державним корпораціям. Важлива роль відводиться контролю ефективності (аудиту ефективності) [4].

Також Національне контрольно-ревізійне управління в кінці кожного року здійснює відповідну оцінку ефективності фінансово-економічних аспектів діяльності.

У Франції одними із найголовніших органів державного контролю є Генеральна інспекція фінансів та Генеральна інспекція адміністрації. Генеральна інспекція фінансів здійснює контроль за діяльністю служб Міністерства економіки та фінансів, а також займається дослідженням різного роду проблематичних економічно-фінансових аспектів діяльності державних міністерств та відомств (може бути як за замовленням, так і з власної ініціативи).

Вона контролює діяльність усіх призначених державою бухгалтерів та адміністративної бухгалтерії вторинних розпорядників кредитів, державних підприємств, а також тих державних органів і підприємств, що перебувають під фінансовим контролем держави [4].

Також важливу роль у системі державного фінансового контролю Франції відіграє Рахункова палата, яка саме проводить перевірки на дотримання норм у звітностях та економічну ефективність, а також виявляє та застосовує заходи контролю до фінансових порушень чи зловживань. Рахункова палата здійснює адміністративний контроль, а також перевірку індивідуальних рахунків управління державних бухгалтерів. Тобто перевіряючи державні рахунки, може видавати певні постанови, в яких зазначені недопрацювання в діяльності

державних установ та описані заходи і рішення щодо відшкодування втрат для держави.

У Французькій системі контролю присутні також такі державні утворення як Національна кредитна Рада, Комісія економічного і регіонального розвитку країни, Банківська контрольна комісія. Ці установи беруть активну участь в управлінні централізованими фінансовими ресурсами, оцінці ефективності роботи багатьох державних структур, включаючи напрями використання бюджетних коштів.

Тож в Україні сформувалася велика сфера діяльності для фінансового контролю, що потребує певної зміни та удосконалення наявної системи контрольних органів. Найбільш прийнятною для України системою державного фінансового контролю є система, яка існує у Франції, з огляду на те, що структура цих органів і виконуваних ними функцій контролю за використанням бюджетних коштів практично ідентична. Формування ринкових відносин в Україні супроводжується появою підприємств різних форм власності, зміною джерел формування фінансових ресурсів, принципів фінансування та кредитування, ціноутворення, складу фінансово-кредитної системи [5].

Розглянувши загальні риси систем фінансового контролю Сполучених Штатів Америки, Великобританії та Франції, можемо бачити, що для України найефективнішою моделлю для європейської інтеграції, зокрема економічної спільноти, а також соціально-економічного розвитку країни може бути система контролю, що характеризується такими рисами, як:

- Міністерство фінансів, Державна фіскальна служба та подібні органи внутрішнього фінансового контролю повинні інспектувати на наглядати за своєчасним та в повному обсязі надходженням податкових платежів до державного та місцевих бюджетів;
- Державні аудитори та муніципальні органи контролю відповідають за контрольні заходи у сфері використання коштів місцевих бюджетів, а також трансфертів з державного та місцевих бюджетів;
- Рахункова палата повинна здійснювати зовнішній фінансовий контроль за повнотою надходження та використання коштів на рівні загального незалежного контролю.

Отже, наведені приклади свідчать, що система ДФК в іноземних державах представлена низкою контролюючих органів. Крім того, простежується їх чітка ієрархічна система: на чолі Вищий контрольний орган, що володіє найбільшою кількістю повноважень і прав, всі інші або підпорядковані йому, або піддаються координації та перевірки на предмет відповідності та ефективності роботи з його боку. Така організація контролю в Україні підвищить ефективність діяльності органів ДФК та дозволить проводити профілактику правопорушень як на державному рівні, так і на місцевому. У зв'язку з проведенням децентралізації в державі, необхідність налагодженої системи державного фінансового контролю має пріоритетне значення, адже саме ДФК на всіх рівнях влади може забезпечити належне використання фінансових коштів [4].

Зарубіжний досвід проведення державного фінансового контролю показує, що державні структури можуть ефективно провадити свою діяльність за

допомогою єдиного підходу та спільних принципів роботи, в умовах децентралізації ефективно управляти державними фінансовими ресурсами, тому реформування системи контролю в Україні має важливе значення на даний момент для інтегрування в Європейський Союз та економічного розвитку країни.

Література:

1. Гуцаленко Л. В. Державний фінансовий контроль: навч. посіб. Київ : «Центр учб. літ.», 209. 424 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/456/1/державний%20фінансовий%20контроль.pdf> (дата звернення: 23.02.2024).
2. Закон України Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12#Text>
3. ПОЛОЖЕННЯ про Державну аудиторську службу України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/43-2016-%D0%BF#Text>
4. Воленко В. Г. З арубіжний досвід державного фінансового контролю в умовах децентралізації. Вісник Черкаського університету. 2019. № 1. С. 46–48. URL: <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3321/3510> (дата звернення: 26.02.2024).
5. Зарубіжний досвід організації державного фінансового контролю : реферат. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18101/

Мосійчук Роман Юрійович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДОПОМОГА УКРАЇНИ

В останні п'ять років Україна перебуває в досить складних та неоднозначних економічних умовах. Для розвитку виробництва, посилення економічного партнерства в з іншими країнами, для підвищення рівня і якості життя населення, модернізації фінансової системи, запровадження більш ефективних методів управління зовнішнім і внутрішнім державним боргом та для проведення реформ, які в цілому сприятимуть розвитку ринкової економіки Україна повинна залучати зовнішні фінансові ресурси.

З початком повномасштабної війни росії проти України наша держава стикнулася з цілим рядом суттєвих наслідків військових дій країни-агресора. На сьогодні, запровадження військового стану в Україні значним чином вплинуло на соціально-економічний розвиток в негативному контексті. Саме в сучасних реаліях Україна потребує як ніколи допомоги урядів іноземних держав, а також фінансових інвестицій міжнародних організацій та банків регіонального розвитку [5].

Варто зауважити, що сучасний стан вітчизняної економіки характеризується значним бюджетним дефіцитом (рис. 1).

Чинниками даного явища є:

- нестабільна соціально-економічна ситуація;
- занепад виробництва та економічні кризи, які проявляються через скорочення національного доходу;
- зростання витрат на соціальні сфери;
- високий рівень корупції (як і її існування взагалі);
- присутність на ринку тіньового бізнесу, через який держава не отримує податки;
- мінлива геополітична ситуація в країні, яка проявляється значним фінансуванням оборони. Цей фактор є особливо актуальним в умовах сьогодення, коли витрати на військово забезпечення складають близько 60% бюджету.

Пороговим значенням відношення дефіциту бюджету до ВВП в Україні складає 3%. Проте, як свідчать наведені дані, з 2020 р. даний показник перевищує норму. Особливо значним є показник в 2022-2023 рр., який складає 17,62–25,64%.

Отже, підсумовуючи проведений аналіз динаміки бюджетного дефіциту в Україні впродовж останніх років, можемо стверджувати про нормальне його значення до 2020 року. Проте, внаслідок складних економічних та політичних процесів, що відбулися в нашій країні, рівень дефіциту з 2020 року суттєво зростає та перевищує пороговий рівень.

В умовах нестачі коштів для фінансування життєво важливих проєктів для України необхідною є максимальна залученість зовнішніх партнерів. З початку

повномасштабного вторгнення соціальна та військова сфери витрат бюджету є найбільш значущими та вимагають значних фінансових ресурсів.

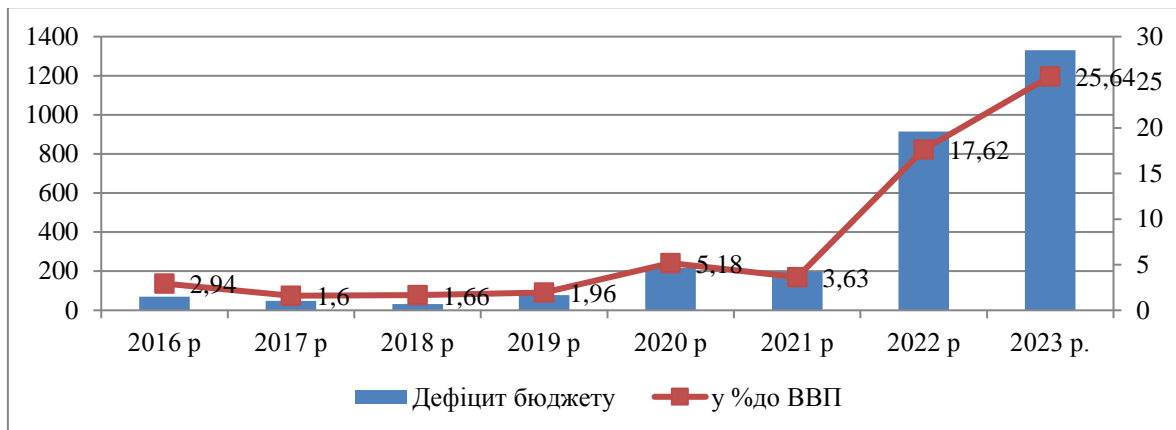


Рис. 1. Динаміка відношення бюджетного дефіциту до ВВП за 2016-2023 рр.
Джерело: розроблено автором на основі [2].

Для розвитку виробництва, посилення економічного партнерства в з іншими країнами, для підвищення рівня і якості життя населення, модернізації фінансової системи, запровадження більш ефективних методів управління зовнішнім і внутрішнім державним боргом та для проведення реформ, які в цілому сприятимуть розвитку ринкової економіки Україна повинна залучати зовнішні фінансові ресурси.

На найбільш вигідних умовах зовнішні позики довгострокового характеру можна залучати саме в банках регіонального розвитку та в міжнародних організаціях. Зокрема, участь в таких організаціях не лише вирішує внутрішньо економічні питання, але і сприяє позиціонуванню України на міжнародній економічній та політичній аренах. Саме тому Україна ще в перші роки становлення як суверенної незалежної держави розпочинала плідну співпрацю із найбільш значущими фінансово-кредитними установами.

На сьогодні, запровадження військового стану в Україні значним чином вплинуло на соціально-економічний розвиток в негативному контексті. Саме в сучасних реаліях Україна потребує як ніколи допомоги урядів іноземних держав, а також фінансових інвестицій міжнародних організацій та банків регіонального розвитку.

Проте, навіть за декілька років до введення військового стану Україна окреслила ключові напрями співпраці із найбільшими фінансово-кредитними інституціями [3].

До однієї із таких інституцій належить Міжнародний валютний фонд.

У довгостроковій перспективі МВФ та Україна підписали спеціальну програму розвитку «Stand By», яка передбачає отримання грошових коштів на умовах кредитування, що спрямовуються на проведення реформ розвитку ринкової економіки.

Крім того, у серпні 2019 року Україна підписала нову угоду з МВФ з приводу отримання коштів від МВФ у сумі 5,5 млрд дол США. Програма називається «EFF Extended Fund Facility» [1].

В табл. 1 представлено структуру допомоги зовнішніх партнерів України протягом 2022-2023 рр.

Таблиця 1

**Структура допомоги зовнішніх партнерів України
у 2022-2023 рр., млн. дол.**

| Країна | Фінансова допомога | Гуманітарна допомога | Військова допомога |
|----------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| США | 22900 | 15117 | 49185 |
| Великобританія | 2042 | 6025 | 18025 |
| Японія | 1073 | 3807 | 122 |
| Норвегія | 318 | 409 | 88 |
| Нідерланди | 265 | 233 | 1558 |
| Іспанія | 154 | 202 | 199 |
| Швейцарія | 90 | 120 | - |
| Канада | 86 | 335 | 298 |
| Швеція | 63 | 58 | 98 |
| Данія | 52 | 48 | 102 |
| Німеччина | 52 | 402 | 1584 |
| Австрія | 42 | 102 | 29 |
| Фінляндія | 37 | 21 | 37 |
| Ірландія | 28 | 33 | - |
| Литва | 21 | 18 | 19 |
| Латвія | 18 | 14 | 17 |
| Південна Корея | 10 | 11 | - |
| Ісландія | 9 | 12 | - |
| Бельгія | 6 | 7 | - |
| Індонезія | 5 | 9 | - |

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Проте, після введення військового стану в Україні особливостями співпраці є два напрями. Перший – це розвиток муніципальної інфраструктури, що передбачає активне залучення капіталу міжнародних фінансово-кредитних організацій, який призначається для відновлення і розвитку окремих регіонів, які зазнали найбільших економічних втрат внаслідок війни. Другий напрям – це посилення економічної і політичної співпраці з країнами НАТО та ЄС.

Після 24.02.2022 на міжнародній арені Україна визначила два основні напрями співпраці – з ЄС та країнами НАТО. Дана співпраця передбачає отримання фінансової допомоги для забезпечення військових потреб України, а також запровадження стандартів НАТО.

Література:

1. Statista. Total bilateral aid commitments to Ukraine between January 24 and October 2022, by type and country or organization (in billion euros). URL: <https://www.statista.com/statistics/1303432/total-bilateral-aid-to-ukraine/> (дата звернення: 20.02.2024 р.)
2. Мінфін. URL: <https://minfin.com.ua/> (дата звернення: 20.02.2024 р.)
3. EUROSTAT. All valid permits by age, sex and citizenship on 31 December of each year (migr_resvas). URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 21.02.2024 р.)

Огороднік Соломія Степанівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Соціально-гуманітарні науки відіграють важливу роль у формуванні та вдосконаленні соціальної політики в Україні. Вони допомагають аналізувати історичний досвід, вивчати вплив соціальних наук на формування концепцій соціально-гуманітарної політики, визначати основні напрямки досліджень для підтримки розробки ефективних програм соціальної політики.

Історичний аналіз дозволяє вивчити, як соціальні науки впливали на формування соціально-гуманітарної політики в минулому. Це може включати вивчення різних моделей соціальної політики, їх успіхів та недоліків, впливу глобальних та національних контекстів.

Соціальні науки, такі як соціологія, психологія, політологія та економіка, можуть надати важливі інструменти для розуміння та вирішення соціальних проблем. Вони можуть допомогти визначити причини та наслідки соціальних проблем, розробити стратегії їх вирішення та оцінити ефективність різних підходів.

Визначення ключових напрямків досліджень у галузі соціальних наук може допомогти зосередитись на найбільш актуальних та важливих проблемах, що вимагають вирішення. Це може включати вивчення нових соціальних викликів, таких як старіння населення, міграція, нерівність, зміна клімату тощо.

Соціально-гуманітарні аспекти реформування освіти та науки в Україні мають велике значення для розвитку сучасного українського суспільства.

Реформи в освіті та науці спрямовані на розвиток і посилення людського потенціалу країни. Це включає продовження реформи НУШ, розбудову мережі сучасних закладів освіти, реалізацію стратегії розвитку вищої освіти, підготовку кваліфікованих фахівців тощо. Ці зміни мають позитивний вплив на державний бюджет і знаходять розуміння в суспільстві.

Освіта в Україні відіграє важливу роль у формуванні громадянської активності та критичного мислення. Громадянська освіта має охоплювати всі види освіти (формальну, неформальну, інформальну), а також всі складники освіти, всі рівні освіти і всі вікові групи громадян, зокрема освіту дорослих, та бути спрямованою на формування громадянських компетентностей⁴.

Україна зробила певний прогрес у досягненні гендерної рівності. Зокрема, вона піднялася в Індексі гендерного розриву (Global Gender Gap Report) на шість сходинок і посіла 59 місце зі 153. Однак, жінки в Україні, як правило, скупчуються на погано оплачуваних посадах і отримують тільки 70 % від середньостатистичної зарплатні чоловіків².

Ситуація стає дедалі гіршою через відсутність відповідних законів, недостатньою силою соціальних інститутів та нестачею політичної волі. Однією з ключових перепон на шляху до досягнення гендерної рівності є нестача навичок та наявність соціальних бар'єрів.

Гендерний підхід – стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ. На кожному з етапів формування і реалізації політики потрібно враховувати гендерний підхід та ті зобов’язання, які взяла на себе Україна у сфері гендерної рівності.

Україна активно працює над стратегіями подолання бідності. Одним з напрямків є використання Індексу багатомірної бідності (ІББ), який допомагає зрозуміти, як люди відчують бідність у різних вимірах свого повсякдення — від доступу до освіти й медичних послуг до стандартів життя¹. Цей індекс використовується для визначення різних профілів бідності, які є більш поширеними в певних місцях, що є важливим кроком у розробці стратегій, спрямованих на вирішення численних аспектів бідності одночасно¹.

Література:

1. https://www.researchgate.net/publication/330005610_Mediaosvita_v_Ukraini_sucasnij_stan_i_perspektivi_rozvitku
2. <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/vseukrayinskyy-urok-z-mediahramotnosti-dosyah-mayzhe-milyonnoyi-audytoriyi>
3. <https://zakon.rada.gov.ua/go/1363-2021-%D1%80>
4. <https://www.unicef.org/ukraine/child-poverty-and-disparities-ukraine>
5. <https://uk.wikipedia.org/wiki>
6. <https://mon.gov.ua/ua/news/plan-vidnovlennya-ukrayini-osvita-ta-nauka-yak-fundament-rozvitku-lyudskogo-potencialu>
7. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/globalni-tendencii-i-problemi-rozvitku-osviti-naslidki-dlya>

Оніщук Ольга Володимирівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,

д. е. н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Управління державним боргом є дуже важливим елементом боргової політики України. Через нестачу власних коштів для фінансування захищених видатків, видатків на оборону та соціальні програми уряд постійно шукає додаткові джерела коштів на фінансовому ринку, як внутрішньому, так і зовнішньому. Це все спричиняє стрімке зростання державного боргу, управління яким стає ключовим питанням у забезпеченні фінансової стійкості України.

Згідно із ст. 1 Бюджетного кодексу України управління державним боргом – це сукупність дій, пов'язаних із здійсненням запозичень, обслуговуванням і погашенням державного боргу, інших правочинів з державним боргом, що спрямовані на досягнення збалансованості бюджету та оптимізацію боргового навантаження [1]. Тобто це план уряду стосовно пошуку, обслуговування і погашення державного боргу, який допоможе досягнути оптимальності навантаження на державний бюджет у процесі розрахунків з кредиторами.

Варто розпочати з того, що основним документом, що описує основні стратегічні аспекти управління державним боргом України є Середньострокова стратегія управління державним боргом. З її допомогою Міністерство фінансів демонструє оптимальний варіант своєї роботи над підвищенням ефективності структури державного боргу, враховуючи можливі ризики та поточний рівень боргового навантаження. Ключовими цілями стратегії управління державним боргом на 2024-2026 рр. є залучення зовнішнього довгострокового пільгового фінансування та максимізація частки грантів офіційного сектору, продовження розвитку міцних взаємовідносин з інвесторами та сприяння розвитку внутрішнього ринку капіталу й мінімізація ризику рефінансування [2, с. 2].

Для початку, варто зупинитись на поточному стані управління державним боргом України. Як можна побачити у табл. 1 протягом 2021-2023 рр. активно збільшується розмір виплат за загальним державним боргом.

Таблиця 1

Динаміка видатків на обслуговування державного боргу України у 2021-2023 рр.

| № | Показники | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------------|------------|------------|
| 1 | Виплата відсотків за загальним державним боргом, млрд. грн. | 150,1 0 | 156,5 0 | 265,3 0 |
| 2 | Відношення виплат відсотків до ВВП, % | 2,70 | 3,00 | 5,10 |
| 3 | Відношення виплат відсотків до доходів державного бюджету, % | 11,60 | 10,50 | 19,10 |

Джерело: складено автором за даними Середньострокової стратегії управління державним боргом на 2024-2026 рр. [2]

У 2022 році виплати збільшилися на 6,4 млрд. грн. (або на 4,26%), натомість у 2023 спостерігаємо різке збільшення на 108,8 млрд. грн. (або на 69,52%). Співвідношення платежів з обслуговування та ВВП також постійно збільшується, натомість їх відношення до доходів державного бюджету мають нерівномірну динаміку. З цього можемо зробити висновок, що для української економіки обслуговування державного боргу з початку воєнного стану стало більш обтяжливим у порівнянні з 2021 роком. У 2023 році через значне зростання запозичень, боргове навантаження також, відповідно, збільшилось.

Основним методами управління державного боргу України з початку повномасштабного вторгнення можна назвати розширення кредитного портфеля у формі збільшення позик із пільговими умовами від міжнародних фінансових організацій та партнерів, проведення реструктуризації зовнішніх боргів та пошук грантового фінансування на зовнішньому фінансовому ринку.

Перший елемент управління державним боргом України, а саме: розширення кредитного портфеля у формі збільшення пільгових позик передбачав розширення співпраці із міжнародними фінансовими інститутами. Наприклад, з початку повномасштабного вторгнення уряд значно поглибив співпрацю із Європейським Союзом. Наприклад, у березні 2022 році Європейський Союз підписав з Міністерством фінансів України та Національним банком України Меморандум про взаєморозуміння та Кредитну угоду щодо надання Україні пільгових позикових коштів у рамках нового пакету екстреної макрофінансової допомоги у розмірі 1,2 млрд євро [3]. Особливістю таких видів позик є їх неінвестиційне цільове використання, а спрямування коштів на фінансування першочергових державних видатків бюджету, натомість пільгові умови допомагали зменшити боргове навантаження на найближчі роки, оскільки такі позики не є короткостроковими.

Дуже важливим елементом управління державним боргом Міністерством фінансів України є проведення реструктуризації зовнішніх боргів. Реструктуризація – це процес зміни параметрів кредитної угоди, що змінюють параметри самого боргу і які збільшують можливості позичальника виконувати зобов'язання або за рахунок зниження боргового тиску, або за рахунок збільшення жорсткості зобов'язань [4, с. 23]. Протягом 2022 року Україна провела реструктуризацію частини державного боргу, а саме отримала відстрочку за зовнішнім боргом на 20 млрд доларів на 2 роки [5]. У 2023 році була проведена ще одна реструктуризація, що полягала у зміні Меморандуму про взаєморозуміння щодо припинення виплати за офіційний борг з міжнародними партнерами у G7 та Паризькому клубі до кінця березня 2027 року [6]. Крім цього уряд також домовився із власниками єврооблігацій про відтермінування виплат за ними на два роки влітку у 2022 році [7]. Тобто за допомогою цього методу Україна намагалась зменшити втрати для своїх кредиторів і водночас спростити обслуговування і погашення боргу у поточному періоді, як і за програмою розширеного фінансування, так і за комерційним боргом протягом 2022-2023 рр.

Розширення фінансування державного бюджету України у вигляді грантів є також дуже важливим завданням з управлінням державного боргу, оскільки вони є безоплатною фінансовою допомогою, яка, відповідно, не навантажує бюджет

країни. У 2022 році Україна отримала 14,3 млрд. дол. безповоротного фінансування, а у 2023 – 11,07 млрд. дол., основними донорами для якого були США, Німеччина та ЄС [8].

Отже, можна зробити висновок, що в умовах воєнного стану Міністерство фінансів України не припинило забезпечувати повною мірою управління державним боргом попри зростання дефіциту бюджету та необхідності здійснення розрахунків за боргами із партнерами. Уряд не оголосив з початку повномасштабного вторгнення дефолту, що допомагає і досі підтримувати співпрацю із іноземними партнерами та інвесторами на належному рівні. Ми можемо спостерігати за статистичними даними, що управління боргом, звичайно, значно обтяжує державний бюджет, який є наразі дефіцитним, проте в умовах війни залишатись платоспроможною економікою є великим досягненням.

Література:

1. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010 р. № 2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text> (дата звернення: 12.02.2024).
2. Середньострокова стратегія управління державним боргом на 2024–2026 роки. URL: <https://mof.gov.ua/storage/files/MTDS2024-2026.pdf> (дата звернення: 12.02.2024).
3. Вдячні міжнародним партнерам за надану Україні фінансову допомогу. URL: <http://www.golos.com.ua/article/358514> (дата звернення: 13.02.2024).
4. Ганцяк М. Дефолт та реструктуризація як можливі сценарії врегулювання боргових проблем. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. № 1. С. 20–27. URL: <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/133/115> (дата звернення: 14.02.2024).
5. Слуцький Б. За рік війни держборг України зріс до \$111 мільярдів – Шмигаль. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/za-rik-viyni-derzhborg-ukrajini-zris-do-111-milyardiv-shmigal-12166086.html> (дата звернення: 15.02.2024).
6. Україна продовжила до 2027 року реструктуризацію боргу перед країнами G7 та Паризьким клубом. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3803342-ukraina-prodovzila-do-2027-roku-restrukturizaciu-borgu-pered-krainami-g7-ta-parizkim-klubom.html> (дата звернення: 16.02.2024).
7. Держателі єврооблігацій України погодили відтермінування виплат за ними на 2 роки. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/08/10/690265/> (дата звернення: 17.02.2024).
8. Скільки безповоротної допомоги Україна отримала від союзників за час великої війни. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/10/16/infografika/finansy/skilky-bezporotnoyi-dopomohy-ukrayina-otrymala-soyuznykiv-chas-velykoyi-vijny> (дата звернення: 18.02.2024).

Павленко Богдана Сергіївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».
Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,
д. е. н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ НА МОНЕТАРНУ ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ

Монетарна політика є важливою складовою економічної стратегії України, спрямованої на забезпечення цінової стабільності та підтримку її економічного зростання. Вплив зовнішніх факторів на монетарну політику може бути значним, і врахування цих факторів є необхідним для успішного регулювання грошового обігу та забезпечення виконання функцій монетарної політики, тому актуальність даної тематики на сьогодні займає значне місце серед науковців.

Передумовою успішної реалізації монетарної політики є врахування багатьох факторів, включаючи поточну економічну ситуацію в країні та розробку механізмів, які б максимально враховували специфіку країни та нівелювали вплив негативних факторів на трансмісійні канали монетарного регулювання.

Станом на сьогодні засади проведення монетарної політики в Україні зазнали значних змін у зв'язку із військовою агресією російської федерації проти України. Цей один фактор, насправді, містить катастрофічні наслідки для економіки, а також зумовлює чутливість України до впливу інших зовнішніх факторів.

До прикладу, вагомим зовнішнім фактором, що впливає на монетарну політику є валютні резерви. Адже валютні резерви можуть бути використані центробанком для забезпечення стабільності національної валюти; зменшити інфляційний тиск в країні, а також у разі економічних криз та нестабільностей, резерви можуть бути використані для покриття зовнішніх зобов'язань.

Важливою є зміна їх обсягів внаслідок збільшення або зменшення валютної виручки, що в свою залежить від обсягів експорту, його зростання та зменшення відповідно. В цьому яскраво проявляється вплив війни, адже згідно даних платіжного балансу НБУ за 2022 рік спостерігався профіцит поточного рахунку платіжного балансу і становив 8.0 млрд. дол. США (5% від ВВП). Такий значний профіцит був сформований головним чином через отримання грантів від міжнародних партнерів та скороченню виплат за інвестиційними доходами [1]. Та незважаючи на відносно позитивний характер даного показника, глибше ховаються негативні сторони, які знайшли своє відображення у дефіциті зовнішньої торгівлі товарами та послугами, який становив у 2022 році 25.9 млрд. дол. США. Такі показники відбулись внаслідок впливу війни на експорт, адже відбулось зниження виробництва товарів, а також ускладнились умови логістики.

Станом на 2023 рік спостерігався дефіцит поточного платіжного балансу і становив 4.4 млрд. дол. США, такий показник сформувався через збільшення від'ємного сальдо торгівлі товарами, тобто через значне поживавлення імпорту

експорт товарів знизився, тож дефіцит зовнішньої торгівлі товарами та послугами в III кварталі 2023 року становив 10.6 млрд. дол. США [2]. Проте вже у січні 2024 року дефіцит платіжного балансу становив 510 млн. дол. США. Скорочення дефіциту відбулось за рахунок збільшення обсягів експорту на 12.3%, при скороченні імпорту на 1.1% [3].

Також з початком війни неабиякої ваги набув такий зовнішній чинник як міжнародна фінансова допомога, яка збалансовує дефіцит бюджету та забезпечує цінову стабільність через кілька механізмів. Фінансова допомога може бути направлена на покриття дефіциту країни і завдяки збалансованому фінансуванню бюджету Національний банк не запускає «друкарський верстат», що запобігає знеціненню національної валюти та сприяє цінній стабільності в країні.

Отже, монетарна політика доволі чутлива до будь-яких коливань на ринку, що зумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. Станом на сьогодні, головним зовнішнім чинником, що вносить корективи у принципи впровадження монетарної політики є військова агресія Російської Федерації проти України, яка зумовлює низку чинників, що впливають на економічний стан країни та її місце на міжнародних фінансових ринках.

Література:

1. Платіжний баланс у 2022 році. URL: https://bank.gov.ua/files/ES/State_y.pdf (дата звернення 05.03.2024).
2. Звіт про стан платіжного балансу в III кварталі 2023 року. URL: https://bank.gov.ua/files/ES/State_q.pdf (дата звернення 05.03.2024).
3. Платіжний баланс у січні 2024 року. URL: https://bank.gov.ua/files/ES/State_m.pdf (дата звернення 05.03.2024).

Панасюк Ігор Вікторович,

студент, Національний університет «Острозька академія»

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Актуальність дослідження полягає в тому, що бюджетні установи, такі як урядові агентства, громадські організації та неприбуткові організації, постійно стикаються з різними викликами та потребами в управлінні своїми ресурсами, зокрема управління персоналом та фінансами. Інноваційні підходи до обліку та аналізу розрахунків з працівниками є важливими для досягнення ефективності в управлінні, забезпеченні фінансової стійкості та оптимізації ресурсів.

З огляду на швидкі технологічні зміни, динамічність управлінських практик та постійну потребу в оптимізації витрат, інноваційні підходи до обліку та аналізу розрахунків з працівниками стають необхідні для пристосування до сучасного управлінського середовища. Україна не є винятком у потребі вдосконалення управлінських практик у бюджетних установах. Навпаки, у зв'язку з економічними та соціальними перетвореннями в країні, актуальність інноваційних підходів до обліку та аналізу розрахунків з працівниками в українських бюджетних установах набуває ще більшого значення.

Наприклад, в контексті боротьби з корупцією та покращенням ефективності управління державними ресурсами, впровадження ефективних систем обліку та аналізу стає пріоритетним завданням. Також, з урахуванням підвищення вимог до транспарентності та відкритості в управлінні, інноваційні підходи можуть допомогти у створенні більш ефективних систем контролю та управління персоналом.

Тематика, що стосується інноваційних підходів до обліку та аналізу розрахунків з працівниками бюджетних установ завжди цікавила науковців, тому вони ніколи не залишалися осторонь і продовжували публікувати праці, щоб знайти рішення для найпоширеніших проблем, або ж вдосконалити процес, який того потребував. Теоретичними і практичними питаннями інноваційних підходів у економіці бюджетних установ займалися як зарубіжні, так і вітчизняні науковці та практики, а саме: В. Айзексон, С. Бранд, Б. Гейтс, а також: О. Білоус, В. Гройсман, В. Геєць, Т. Єфименко. Проте, багато питань цієї галузі лишається недослідженими.

Визначення та аналіз інноваційних підходів до обліку та аналізу розрахунків з працівниками бюджетних установ з метою покращення ефективності управління ресурсами та забезпечення фінансової стійкості установ. Визначити сучасні тенденції у сфері управління персоналом та фінансового аналізу в контексті бюджетних установ. Визначити основні проблеми та виклики, що виникають у процесі обліку та аналізу розрахунків з працівниками бюджетних установ.

Заробітна плата є інструментом стимулювання працівників підвищувати свою працездатність і заохочує їх більш якісно виконувати свою роботу. Від рівня заробітної плати залежить рівень доходу працівників. Дана ділянка обліку стає місцем різних порушень, які бувають ненавмисними та навмисними. Такі порушення не лише можуть занижувати рівень оплати праці підприємства, але й впливати на всю його діяльність загалом. Аудит розрахунків з оплати праці покликаний виявляти такі порушення [1].

Нинішня система оплати праці є застарілою і неефективною. Основні проблеми чинної системи оплати праці державних службовців стосуються непрозорості та складності структури заробітної плати, відсутності юридично визначеного механізму планування і розподілу фонду оплати праці, необґрунтованих диспропорцій у розмірах окладів. Також продовжується практика визначення граничної кількості працівників державних органів без проведення оптимізації структури і функцій цих державних органів [2].

У сучасних умовах економічної ситуації в Україні треба чітко визначити конкретні напрями впливу держави на заробітну плату, враховувати, що оплату праці держава регулює прямими й непрямими методами. Держава регулює засоби, спрямовані на оплату праці, на підприємствах-монополістах. На наш погляд, від такого підходу варто відмовлятися, оскільки на таких підприємствах держава мусить регулювати ціну продукції й суворо контролювати дотримання антимонопольного законодавства.

За останні роки держава практично відмовилась від регулювання заробітної плати у бюджетному секторі економіки, що призводить до подальшої деградації цього сектора через різке зростання вторинної зайнятості, яка досягла приблизно 50–60%.

Основними нормативно-правовими документами, які в Україні регулюють виплати працівникам у державному секторі, є Кодекс Законів про працю та Закон України «Про оплату праці». Крім того, існує безліч інструкцій, правил і наказів, що регулюють певні види зборів і відрахувань. Нормативно-правове забезпечення опирається на Конституцію України [3], нормативно-правові регуляторні акти, міжнародні стандарти (МСБОДС 25 «Виплати працівникам»), національні стандарти (НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам») та іншу нормативно-правову базу.

Відомі також системи заробітної плати, названі на честь авторів: система нарахування заробітної плати Тейлора, система заробітної плати Мерріка, система заробітної плати Ганта, система заробітної плати Емерсона, система заробітної плати Барта, система заробітної плати Роуен, система заробітної плати Хелсі, заробітна плата Бедо Тейлора системи, Меррік і Гант – різновиди диференційованих систем.

Використання сучасних систем оплати праці, що базуються на зарубіжному досвіді, значно підвищить ефективність роботи персоналу, а отже, і ефективність роботи установи в цілому. Характеристику форм й систем оплати праці у зарубіжних країнах наведемо у табл. 1 [4].

Таблиця 1

Форми й системи оплати праці у зарубіжних країнах

| Форми й системи оплати праці | Характеристика |
|--|--|
| диференційовані системи заробітної плати | Передбачається застосування тарифних ставок (розцінок) для оплати праці співробітників, що виконують і перевиконують встановлені норми, а які не виконують ці норми, провадиться за зниженими ставками (розцінками). |
| емпіричні системи заробітної плати | припускають підвищену оплату праці за скоригованою тарифною ставкою за умови виконання норм |
| відрядно-регресивні системи | побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку, 100% і вище (норма) праця робітника оплачується за підвищеною тарифною ставкою |
| комбіновані системи | являють собою поєднання диференційованих та відрядно-регресивних систем. Особливість полягає в тому, що встановлюється певний рівень вироблення, при досягненні якого тарифна ставка працівника підвищується |
| одноразові системи заробітної плати | передбачають зміну рівня заробітної плати залежно тільки від одного чинника – вироблення. Набули поширення на підприємствах з низьким рівнем механізації і високою питомою вагою ручної праці |
| багатофакторні системи заробітної плати | є різновидом погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високомеханізованих виробництвах |
| всефакторні системи заробітної плати | передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника |

Одним із шляхів вдосконалення організації обліку є впровадження в бюджетних установах певних елементів управлінського обліку. Так, для обґрунтування розподілу сум утримань та нарахувань на заробітну плату по джерелам фінансування доцільно запропонувати інформативну таблицю, де має вказуватися загальна сума утримань та нарахувань за відповідний місяць. Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці». Цей рахунок активно-пасивний, балансовий, розрахунковий. На рахунку 65 «Розрахунки з оплати праці» ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо). За кредитом рахунку 65 «Розрахунки з оплати праці» відображається нарахована працівникам основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності. Інші нарахування за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами й інші утримання із сум оплати праці персоналу [5].

За останні роки держава практично відмовилась від регулювання заробітної плати у бюджетному секторі економіки, що призводить до подальшої деградації цього сектора через різке зростання вторинної зайнятості, яка досягла приблизно 50–60%.

Незважаючи на те, що в останні роки спостерігалися певні позитивні тенденції в оплаті праці, а саме: зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, підвищення рівня мінімальної заробітної плати, рівень оплати праці в Україні не відповідає європейським стандартам.

Отже, на сучасному етапі розвитку української економіки механізм обліку і аудиту оплати праці є недосконалим. Тому актуальним завданням є впровадження інноваційних підходів в оплаті праці.

Література:

1. Духновська Л.М., Войцеховська К.В. Особливості аудиту розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2019. Вип. 38. С. 384 –389.
2. Реформа оплати праці державних службовців, аналітична записка, 2017. 43 с, URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf.
3. Конституція України № 1-рп/2016 від 15.03.2016 – ВР, URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
4. Скрипник Н.Є., Білоусова Д.В. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. *Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки*: тези IV Міжнар. науково-практ. конференції (24–25 лист. 2016 р.). Житомир:ЖДТУ; 2016. С. 198 – 199.
5. Атамас П. Й. Основи обліку в бюджетних організаціях : навчальний посібник / Атамас П. Й. –К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 284 с.

Панова Ольга Сергіївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ДЕРЖАВНИЙ БОРГ ТА ЕКОНОМІЧНА СТІЙКІСТЬ КРАЇНИ

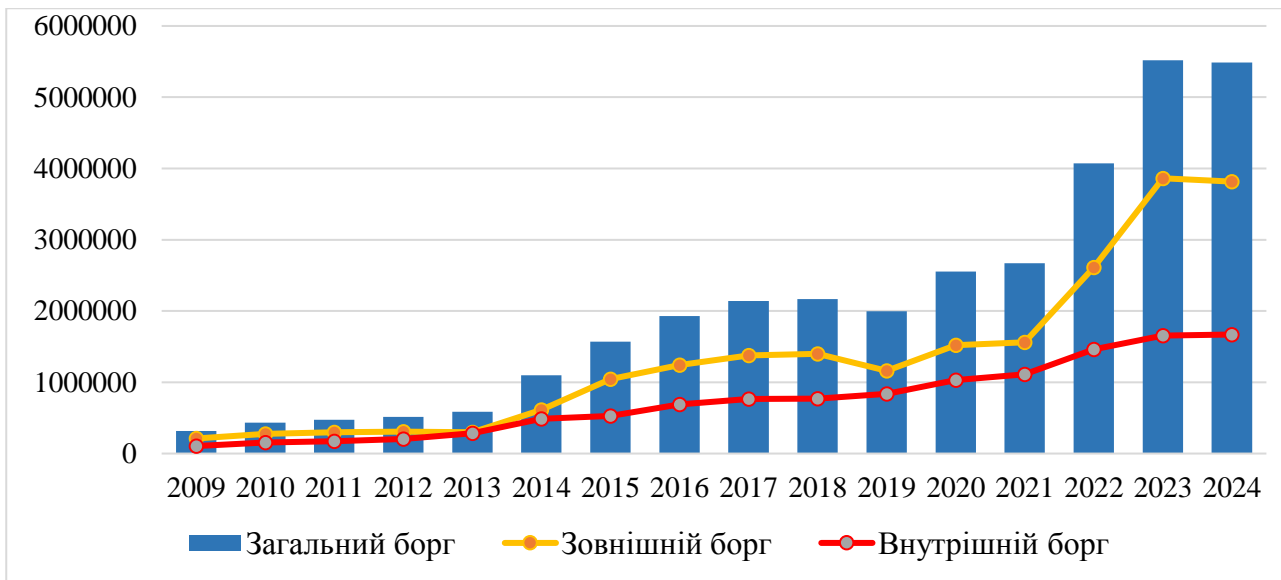
Зростання державного боргу України, як внутрішнього, так і зовнішнього, стає серйозним фактором, що впливає на економічну та політичну стійкість країни. В умовах війни та геополітичної нестабільності, національна безпека стає критичною, а високий рівень боргового навантаження може суттєво обмежити здатність країни реагувати на економічні виклики. В останні роки державний борг України щороку зростає, тому виникає необхідність дослідження нових тенденцій та їх наслідків.

Державний борг, як основний елемент боргової безпеки, визначається не лише його розміром, але й структурою. Обсяг та склад заборгованості визначають рівень боргового навантаження та платоспроможність країни. Одним з ключових показників, що відображає цю проблему, є відношення боргу до ВВП. Цей показник не лише вказує на заборгованість країни, але й слугує індикатором її здатності сплатити боргові зобов'язання країнам-позичальникам чи міжнародним організаціям.

Формування державного боргу в Україні розпочалося з моменту її незалежності, але зростання його розміру в останні роки через війну викликає серйозні турбулентності та може мати негативний вплив на економічну та соціальну сфери. Підвищення рівня державного боргу призводить до зниження боргової безпеки, загрожує фінансовій стабільності та викликає ряд негативних наслідків, таких як підвищення відсоткових ставок, збільшення податкового навантаження, що негативно впливає на малий та середній бізнес, обмеження можливостей соціальних витрат та інші економічні виклики [3].

Аналізуючи державний борг України протягом періоду з 2009 по січень 2024 року варто відзначити значні та динамічні зміни, що відображають економічні та політичні виклики, з якими стикалася країна, які вплинули на державний борг (рис.1.).

З 2009 по 2014 рік, державний борг України відзначався стабільним, але зростаючим темпом. Загальний борг збільшився з 316 884,6 млн грн до 1 100 564,0 млн грн, що вказує на потребу в додаткових фінансових ресурсах. 2014 рік виявився ключовим у фінансовій історії України через події, пов'язані з анексією Криму та війною, яку розв'язала росія на сході України. В період з 2015 по 2017 р., була помітна тенденція подальшого збільшення загального боргу. Однак стабілізація ситуації дозволила стримувати темпи зростання боргу, хоча його загальна величина залишалася високою. Після 2016 року, темпи зростання внутрішнього боргу видаються меншими, але його значення залишається високим.



**Рис. 1. Динаміка державного боргу України за 2009-2024рр.
(млрд грн) [1;2]**

На початку 2020-х років відбулося зміщення відношення зовнішнього та внутрішнього боргу. Зовнішній борг став меншим за внутрішній, вказуючи на зміни в стратегії управління боргом та можливу залежність від власних ресурсів.

Значні обсяги державного боргу призводять до витрат на його обслуговування. Так за кризовий 2023 рік державний бюджет України мав дефіцит у сумі 1,33 трлн грн.

На період 31 січня 2024 року загальний борг України склав 5 488,05 млрд грн чи 144,90 млрд дол. США. З цієї суми 69,56% – зовнішній борг, а 30,44% – внутрішній. Гарантований державою борг становив 333,58 млрд грн (6,08%), де 4,84% (265,82 млрд грн або 7,02 млрд дол. США) – зовнішній борг і 1,23% (67,75 млрд грн або 1,79 млрд дол. США) – внутрішній. Протягом січня 2024 року відбулося зменшення суми боргу України на 31,44 млрд грн в гривневому еквіваленті та 0,42 млрд дол. США в доларовому еквіваленті. Найбільші кредити надали США, країни ЄС, Канада, Міжнародний валютний фонд [1;2].

На державний борг також має вплив економічний контекст та макроекономічні фактори, такі як ВВП, інфляція, та інші, які можуть впливати на спроможність країни здійснювати сплату боргових зобов'язань.

Україна стикається зі складнощами у борговій безпеці, а тому розмір і структура державного боргу визначають рівень економічної стабільності та можливості реагувати на зовнішні та внутрішні виклики. Збільшення зовнішнього боргу з 2014 р. пов'язане з необхідністю армії та змінами у зовнішньоекономічній ситуації. Суттєвий внутрішній борг може призвести до підвищення відсоткових ставок та податкового тиску, що може обмежити розвиток малих та середніх підприємств, а також обтяжити соціальні витрати.

Література:

1. Державний борг та гарантований державою борг. URL: <https://mof.gov.ua/uk/derzhavnij-borg-ta-garantovani-j-derzhavju-borg> (дата звернення: 28.02.2024).
2. Державний борг України | Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/debtgov/> (дата звернення: 28.02.2024).
3. Меренкова Л.О. Боргова безпека України: теоретичні засади, стан, перспективи. *Гроші, фінанси і кредит*. 2018. № 15. С. 704–712.

Петрик Наталія Андріївна

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Ковальчук В.М.,

доктор філософії, старший викладач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій НаУОА

ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА «ТОЙОТА» ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Ескалація екологічних проблем у всьому світі звернула формування та розвиток ринку екологічно чистої продукції природним етапом розвитку світового ринку. В умовах насиченого ринку споживачі починають прагнути товарів з більш високою споживчою цінністю, таким як екологічно чисті товари та натуральні продукти, виробництво, використання та утилізація яких враховує екологічний фактор і за яких збитки навколишньому середовищу мінімальні. Екологізація споживчих переваг, своєю чергою, впливає на компанії, які починають орієнтуватися зміни структури попиту з урахуванням екологічного чинника у своїй виробничій діяльності.

Проблема екології у великих індустріальних містах з промислово розвиненою інфраструктурою, в даний час надзвичайно актуальна. Діяльність автосервісів, звичайно, не вносить вирішальний внесок в екологічну обстановку, але відходи від експлуатації при відсутності належних заходів щодо їх утилізації можуть завдати шкоди екології міста. Необхідний цілий комплекс заходів по утилізації і переробці відходів з використанням сучасних технологій та обладнання, які відпрацювали свій термін, щоб деталі машин та спецрідини не тільки не представляли собою небезпеку для навколишнього середовища, але могли бути використані в нових автомобілях, будуючи «нове життя». Даним напрямком надають особливе значення у компанії «Тойота», екологічна політика якої спрямована на створення автомобілів з можливістю стовідсоткової утилізації, а так само мінімізацію шкідливих викидів.

«Тойота» розробила, підтримує і розвиває консолідовану систему екологічного менеджменту (СЕМ), яка дозволяє визначити ступінь впливу компанії на навколишнє середовище та ефективно управляти цими впливами. Її основна мета – мінімізація екологічних наслідків від діяльності компанії [1].

Наприклад, добровільною ініціативою компанії «Тойота» було зниження вдвічі кількості використовуваного в нових моделях свинцю (крім свинцю в акумуляторах) в 2018 році порівняно з 2000 роком; на даний момент ця мета зводиться до повного припинення його використання.

Розроблена «Тойотою» власна система екологічного менеджменту успішно пройшла процедуру сертифікації на відповідність вимогам стандарту ISO 14 001 і отримало сертифікат відповідності в травні 2006 року. У 2008 році сертифікат було успішно продовжено.

З 2015 року компанія сертифікована за стандартом ISO 14001:2015, який дозволяє впроваджувати в життя всі принципи еко-менеджменту. В 2019 році було проведено еко-акцію «Всесвітній день прибирання», до якої залучилися й

працівники «Тойота» в Києві. Також компанією з 2007 року щорічно проводиться акція «Купив машину? Посади дерево!», яка спрямована на озеленення великих міст України. Щорічно висаджуються більше 500 дерев, кущів та квітів, до акції активно залучаються діти, з якими також проводяться лекції з питань охорони навколишнього середовища.

У своїй діяльності «Тойота» керується наступними принципами.

1. Відповідати вимогам українського законодавства про охорону навколишнього середовища; постійно відстежувати і аналізувати природоохоронні вимоги і своєчасно реагувати на їх зміну; виконувати інші прийняті на себе зобов'язання.

2. Відповідати вимогам стандартів Тойота в області охорони оточуючого середовища, діяти в дусі принципів, декларованих екологічною політикою компанії, а також глобальної екологічної хартією Тойота (Toyota Earth Charter), загальною для всіх організацій, що входять в групу компаній Тойота.

3. Підвищувати обізнаність персоналу компанії в області охорони навколишнього середовища і забезпечувати належний рівень розуміння важливості екологічних аспектів; проводити тренінги для працівників компанії, присвячені екології та захисту навколишнього середовища.

4. Регулярно здійснювати аналіз впливу діяльності компанії на навколишнє середовище; враховувати результати такого аналізу при прийнятті ділових рішень з метою зменшення негативних впливів на навколишнє середовище.

5. При виборі партнерів і контрагентів враховувати їх відповідність вимогам «Тойота» в області охорони навколишнього середовища [2].

Консолідована система екологічного менеджменту встановлює ряд вимог до компаній, що входять в групу компанії «Тойота». Серед них – прийняття «Хартії Землі компанії Тойота», утвердження екологічної політики компанії «Тойота», розробка плану заходів щодо охорони навколишнього середовища.

Компанія ПП «Тойота-Україна» є офіційним дилером компанії «Тойота» у м. Києві. Всі дилерські Центри компанії «Тойота» працюють відповідно до високих вимог, які представляє своїм дилерам виробник.

Зв'язок місії, цілей і стратегії бізнесу Компанії з захистом навколишнього середовища закріплена в основному документі – «Екологічної Політики» ПП «Тойота-Україна».

У червні 2006 року компанія ПП «Тойота-Україна» успішно була сертифікована на відповідність вимогам стандарту ISO 14001-2004. аудит проводився фахівцями Lloyds Register Quality Assurance (LRQA). У березні 2009 року в ПП «Тойота-Україна» пройшов перевірки аудит системи менеджменту, після чого сертифікат відповідності був перевипущений. З 2015 року компанія сертифікована за стандартом ISO 14001:2015, та щорічно проходить перевірку відповідності системі еко-менеджменту, яку проводить спеціальний аудитор головного офісу компанії. Впровадження вимог стандарту, подальший їх розвиток і підтримку дозволяє компанії ПП «Тойота-Україна» істотно знижувати екологічні ризики в результаті діяльності компанії.

Компанія ПП «Тойота-Україна» постійно веде і аналізує статистичні дані по структурі та обсягу збору відходів, співпрацює з підприємствами, що займаються утилізацією відходів та переробкою вторинної сировини, що мають ліцензію на виконання даних видів робіт.

Викладені вище основи системи екологічного менеджменту визначають екологічну безпеку і ефективність використання природних ресурсів як безумовний пріоритет діяльності компанії «Тойота». У свою чергу ПП «Тойота-Україна», що є офіційним дилером «Тойота», відповідає високим вимогам компанії «Тойота» і міжнародного стандарту, реалізуючи принципи мінімізації екологічних наслідків від діяльності компанії.

Література:

1. Офіційний сайт «Тойота» в Україні. URL: www.toyota.ua.
2. Філософія Toyota. 14 принципів роботи злагодженої команди. Джефрі Лайкер. К.: «Наш Формат», 2017.

Пиріжок Дмитро Володимирович

магістр, Національний університет «Острозька академія».

*Науковий керівник: **Топішко Н. П.***

к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасному конкурентному середовищі компаніям потрібно приділяти увагу залученню талановитих працівників. Процес ефективної адаптації нових співробітників може впливати на їх задоволення роботою, ефективність трудової діяльності та відданості компанії.

Трудова адаптація нових працівників на підприємстві є ключовим елементом успішного впровадження та розвитку людських ресурсів. Ця процедура не лише сприяє ефективному інтегруванню новачків у робочий колектив, але й визначає їхню продуктивність, задоволення від роботи та лояльність до компанії. Через систематичний та докладно розроблений підхід до трудової адаптації, підприємства можуть не лише зменшити текучість персоналу, але й забезпечити стабільність та конкурентоспроможність в сучасному бізнес-середовищі. Активно впроваджувана програма трудової адаптації стає важливим інструментом для підтримки та розвитку нового покоління працівників, яке вносить свої інновації та допомагає підприємствам адаптуватися до викликів сучасного ринку праці.

До цілей трудової адаптації належать:

- Зменшення стартових витрат;
- Зниження тривожності та невпевненості працівників;
- Скорочення плинності кадрів;
- Економія часу керівника та працівників.

Процес адаптації повинен формувати позитивне відношення нових працівників до поставлених завдань, свого підрозділу та підприємства. Цей процес буде більш успішним, коли цінності компанії будуть поділяти нові працівники. Існують два напрямки адаптації: первинна та вторинна.

У сучасному ринку праці основну роль займає вторинна адаптація. Кадровим службам потрібно звертати увагу на досвід закордонних підприємств, які приділяють основну увагу первинній адаптації молодих працівників, адже ця категорія має високу потребу в турботі та допомозі з боку адміністрації та відповідальних осіб.

В сучасному ринку праці виділяють наступні аспекти трудової адаптації нових працівників:

- Психофізіологічний;
- Професійний;
- Соціально-психологічний;
- Організаційний.

Психофізіологічний аспект до нових психологічних та фізичних нових умов та навантажень. В процесі відбувається пристосування до факторів, що мають

психофізіологічний вплив на працівника під час виконання своїх службових обов'язків.

Соціально-психологічний аспект передбачає пристосування до нового соціуму та правил взаємодії в колективі. У ході такої адаптації працівника інформують про ділові та особистісні відносини в колективі, про соціальні позиції окремих груп людей. Робітник, проаналізувавши цю інформацію, зіставляє її з попереднім досвідом та життєвими цінностями ідентифікує себе в колективі.

Професійний аспект поступове вдосконалення попередніх навичок та здобуття нових аспектів свої функціональних обов'язків та завдань. При досягненні певних результатів у працівника має наставати задоволення працею.

Організаційний аспект передбачає засвоєння своєї ролі та статусу в структурі підприємства, а також розуміння організаційного та економічного механізму управління. При даній адаптації працівник має усвідомити свою роль у загальному виробничому процесі та життєдіяльності підприємства.

Отже, враховуючи складність індивідуальних потреб та очікувань працівників, програма трудової адаптації має враховувати різноманіття завдань, методів та напрямків.

Завершуючи, можна сказати, що трудова адаптація нових працівників — це інвестиція в успіх та стабільність підприємства. Ефективна програма трудової адаптації визначає конкурентоспроможність компанії на ринку праці, створює фундамент для продуктивності працівників та сприяє розвитку організації у цілому.

Література:

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе. Москва : Юристъ, 2001. 496 с.
2. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу : навч. посібник /за ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2005. 398 с.
3. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / за ред. М.С. Татаревської. Одеса : Атлант, 2013. 427 с
4. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. / В. Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с

Поперецька Зоряна Леонідівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Дем'янчук О. І,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

РОЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПОВОЄННІЙ ВІДБУДОВІ УКРАЇНИ

В умовах значного дефіциту державного бюджету та нестабільної економіки для її зміцнення та розвитку державі доводиться шукати шляхи залучення додаткових коштів та інвестицій. Для України ця проблема була актуальною завжди, але особливо загострилася після початку повномасштабного вторгнення, коли багато об'єктів цивільної та критичної інфраструктури були пошкоджені чи знищені. Один із механізмів, який допоможе залучити інвестиції у державну чи комунальну власність є державно-приватне партнерство.

Державно-приватне партнерство – це економічна категорія, що є механізмом реалізації громадськими структурами і приватними партнерами довгострокових інвестиційних проектів із метою досягнення завдань соціально-економічного розвитку публічно-правових утворень, підвищення рівня доступності та якості публічних послуг, що досягається за допомогою поділу ризиків і залучення приватних ресурсів [1, с. 11].

Державно-приватне партнерство в Україні може здійснюватися у таких формах:

- концесійний договір;
- договір управління майном (виключно за умови передбачення у договорі, укладеному в рамках державно-приватного партнерства, інвестиційних зобов'язань приватного партнера);
- договір про спільну діяльність;
- інші договори [2].

В Україні такий спосіб співпраці між державою та приватним сектором працює з 2010 року, разом із прийняттям Закону України Про Державно-приватне партнерство. За даними Міністерства економіки України станом на 01.01.2024 на умовах ДПП укладено 198 договорів, з яких реалізується 22 договори (10 – концесійних договорів, 6 – договорів про спільну діяльність, 6 – інші договори), 166 договорів не реалізується (115 – не виконується, 51 – розірвані / закінчився термін дії), 10 призупинені у зв'язку зі збройною агресією російської федерації [3]. Кількість укладених договорів державно-приватного партнерства за стільки років є малою, що пояснюється складністю їх укладення та реалізації, недосконалою нормативно-правовою базою. Але в Україні є можливості значно розвинути співпрацю держави з приватними партнерами, особливо це питання буде актуальним під час при пошуку джерел фінансування для подолання наслідків збройної агресії.

У повоєнній відбудові України перш за все будуть актуальними проекти для відновлення зруйнованої критичної інфраструктури у таких галузях:

- транспортна система – будівництво та ремонт доріг, реконструкція морських та річкових портів, вокзалів;
- енергетична система – відновлення зруйнованої електричної інфраструктури;
- соціальна інфраструктура – реконструкція та будівництво закладів охорони здоров'я та навчальних закладів;
- житлово-комунальне господарство – будівництво будинків житлового призначення на територіях, які постраждали найбільше.

В довгостроковій перспективі Україні варто зосередити увагу на розвиток та модернізацію інфраструктури та об'єктів державної власності, покращення сфери послуг. Важливими напрямками у цій сфері буде розвиток зеленої енергетики, утилізація та переробка сміття, електрифікація залізниць, будівництво дорожньо-транспортної інфраструктури.

Співпраця на умовах державно-приватного партнерства у відбудові України має переваги для обох сторін угоди. Для держави – це один з дієвих механізмів залучення приватних інвестицій у об'єкти державної власності, ефективніше управління ними, розподіл ризиків між усіма сторонами, зростання інвестиційної привабливості. Для приватного партнера – можливості для розвитку, контроль за ефективністю використання інвестицій, отримання доходу. Крім того, громадяни також можуть відчутти переваги такої співпраці через покращення якості послуг, створення нових робочих місць. Серед недоліків державно-приватного партнерства можемо виділити складні контрактні умови, додаткові ризики для обох сторін угоди, складність узгодити вигідні для обох сторін умови.

Державно-приватне партнерство в Україні має великий потенціал до розвитку, але є фактори, які це гальмують, серед них:

- недовіра до судової системи України;
- змінність політики та пріоритетів держави;
- відсутність чіткого довгострокового бачення розвитку держави;
- корупція;
- складність української сфери будівництва та дозвільної системи;
- низький ступінь захисту інвестицій;
- відсутність ефективних інституцій у сфері управління проектами тощо [4].

В сучасних реаліях до таких факторів варто додати нестабільну економіко-політичну ситуацію та великий ризик втрати інвестицій.

На сьогоднішній день державно-приватне партнерство в Україні є малорозвиненим, але деякі реалізовані проекти є дуже успішними. Для його розвитку варто звернути увагу та перейняти досвід інших країн, де така форма співпраці є розвиненою на високому рівні.

В умовах воєнного стану в Україні скоріш за все нові проекти реалізовуватися не будуть. Але, механізм ДПП може стати повноцінним рішенням для повоєнної відбудови нашої країни. Проте вже зараз Україна має створити належне підґрунтя і забезпечити прозорі й ефективні інструменти співпраці між державою та приватним інвестором.

Література:

1. Кнір М. О. Державно-приватне партнерство: світовий досвід і досвід України. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. НаУОА, 2018. № 10(38). С. 10–14.
2. Про державно-приватне партнерство : Закон України від 01.07.2010 р. № 2404-VI: станом на 03.09.2023 (дата звернення: 27.02.2024).
3. Стан здійснення ДПП в Україні. *Міністерство економіки*. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-1ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini>
4. Державно-приватне партнерство як інструмент відбудови України. *Transparency International Ukraine*. URL: https://ti-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/09/Derzhavno-pryvatne-partnerstvo-yak-instrument-vidbudovy-Ukrayiny_doslidzhennya-TIU.pdf

Прокопець Ірина Романівна,

студентка, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності.

Науковий керівник: Мартин О. М.,

к. е. н., доцентка кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту

ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку ринкової економіки та окремих суб'єктів господарювання характеризується постійним зростанням ролі людського чинника, тобто знань, вміння, досвіду, компетенцій персоналу підприємства, формуванням нових методів управління бізнес-процесами на засадах ефективного лідерства. Нестабільність і невизначеність ринкового середовища, військова агресія, пандемічні загрози, глобалізаційні процеси створюють реальну небезпеку для діяльності підприємства, що проявляється у зниженні його конкурентоспроможності в сучасних ринкових умовах. В таких несприятливих умовах функціонування підприємства ефективне лідерство стає важливим управлінським ресурсом підприємства, реалізація управлінської діяльності якого спрямована на попередження і нівелювання загроз, які негативно впливають на його ринкову діяльність і збереження рівня конкурентоспроможності.

Лідерство – це «мистецтво керувати персоналом, своїм життям, свідомо робити кар'єру через самооцінку, самовизначення і саморозвиток. Це один з підрозділів менеджменту (як стратегічний менеджмент, операційний менеджмент, інформаційний менеджмент)» [2, с. 157]. Основною домінантою і джерелом лідерства є лідерський потенціал, який є важливою складовою людського потенціалу, з одного боку, а з іншого – дуже важливою складовою людського капіталу підприємства. Виступаючи складовою людського капіталу на мікрорівні, ефективне лідерство, здійснюючи управління економічними процесами, фактично підсилює підприємницький потенціал, формує вектори стратегічного розвитку підприємства, сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку і утверджує його конкурентні переваги. Ефективне лідерство формується в процесі керівництва економічними процесами.

Ефективний лідер повинен володіти наступними лідерськими якостями: висока відповідальність за прийняття рішення, гідність і повага, відповідальність за інших, вміння реагувати на зміни і будувати нові відносини, етика, постійне підвищення рівня знань і безперервне навчання, вміння усувати перешкоди на шляху до ефективної діяльності, оцінка наслідків діяльності, пояснення рішень з повагою, принциповість і чесність, критичне мислення, творче вирішення проблем, співробітництво, адаптивність, досягнення мети, розумний ризик [1, с. 67].

Базовими принципами функціонування ефективного лідерства є:

- 1) наявність обґрунтованої мети і внутрішньої потреби у її досягненні;

- 2) вміння формування можливостей для реального досягнення поставленої мети;
- 3) вміння формування навколо себе колективу і залучення однодумців задля досягнення мети;
- 4) вироблення у колективі внутрішньої потреби для реалізації планів і досягнення поставленої мети;
- 5) володіння навичками ефективного впливу на колектив;
- 6) успішне управління колективом з метою досягнення поставленої мети [3, с. 13].

Найхарактернішими рисами ефективного лідерства, спрямованого на досягнення поставленої мети, є: інтелектуальні здібності, компетентність, гнучкість, рішучість, енергійність, відповідальність, комунікабельність, самоврядування, здатність до співпраці [4, с. 185].

Ефективне лідерство реалізується через функції, які в аспекті послідовності їх виконання охоплюють такі фази:

- 1) Аналіз і формування цілей, тобто постановка мети.
- 2) Розроблення планів на альтернативній основі для своєї діяльності, тобто процес планування діяльності.
- 3) Прийняття конкретних рішень залежно від конкретної ситуації.
- 4) Організація особистого трудового процесу, що спрямований на досягнення визначених завдань – організація процесу лідерства.
- 5) Контроль та самоконтроль виконаних завдань, їх коригування.
- 6) Комунікації та наявність необхідної інформації, загальна функція, яка необхідна на кожній фазі [2, с. 158].

Ефективне лідерство – це вміння керівника організувати виробничо-економічні процеси, впливати на своїх підлеглих, мотивувати їх з метою досягнення поставленої на підприємстві мети. Реалізація базових принципів і функцій ефективного лідерства в процесі управління забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення його стратегічних цілей, посилення конкурентних переваг підприємства в мінливому ринковому середовищі, яке зараз ускладнене викликами воєнного стану та посиленням глобалізаційних процесів.

Література:

1. Каламан О.Б., Мандрикін Д.В. Феномен лідерства як механізм управління організаційною поведінкою. *Економічний простір*. 2021. № 175. С. 65-68.
2. Єфіменко М.О. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 24. С. 157-162.
3. Гоменюк М.О., Загороднюк О.В., Длугоборська Л.В. Лідерство: суть, принципи, моделі та значення в управлінській діяльності. *Інтелект XXI*. 2023. № 1. С. 10-15.
4. Прилепа Н.В. Лідерство в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 5. С. 184-187.

Пулим Андрій Анатолійович

студент, Національний університет «Острозька академія»

Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ВВЕДЕННЯ ПОДАТКУ НА КРИПТОВАЛЮТУ В УКРАЇНІ

Питання введення податків на криптовалюту в Україні є актуальним у зв'язку зі зростанням популярності цього виду активів. З одного боку, введення податків може забезпечити додаткові надходження в державний бюджет та збільшити контроль за обігом криптовалют. З іншого боку, це може здатися обтяжливим для користувачів криптовалют та викликати супротив з боку цієї групи. На даний момент українське законодавство не передбачає ясної системи оподаткування криптовалют.

Однак, за попередніми офіційними заявами, податкове адміністрування України вважає криптовалюту об'єктом оподаткування. Якщо податки на криптовалюту вводяться, то має бути розроблена чітка система оподаткування, яка враховує специфіку криптовалют, та надані відповідні пояснення та рекомендації щодо податкового обліку криптовалютних операцій. Крім того, потрібно забезпечити відповідний контроль за збором податків на криптовалюту, що може виявитися складним завданням.

Популярність криптовалюти зростає, але українське законодавство офіційно її поки що не визнає, втім не забороняє її виробляти, тримати, зберігати у різних кошиках, купувати та продавати. На сьогодні криптовалюта не має чіткого правового статусу в Україні бо відсутня нормативна база класифікації та регулювання операцій. За останні кілька років кількість людей, які користуються криптовалютою в Україні, зростає, однак, точної статистики про кількість людей, які володіють або використовують криптовалютні активи в Україні, немає.

За даними глобальної сервісної IT-компанії Triple-A, доволі неочікувано Україна посідає перше місце за рейтингом країн, де є найбільше власників криптовалют стосовно усього населення. Так, в Україні мають криптовалюту 15,72% населення – 6,5 млн осіб [1]. Також, за даними Coin Dance, кількість транзакцій з криптовалютами в Україні збільшується з 2017 року. Зокрема, у 2021 році обсяг транзакцій склав понад 1 мільярд гривень.

Наразі в Україні є два ключові законопроекти. Перший це Закон України «Про віртуальні активи» (реєстр. №3637 від 11 червня 2020 року), який 21.09.2021 направлено на підпис Президента України до Верховної ради України.

Вказаний законопроект розроблено з вирішення питань:

- Нормативно- правового врегулювання ринку віртуальних активів та його учасників;
- Визначення правового статусу віртуальних активів як об'єктів цивільних прав;

- Впорядкування цивільно правових відносин між фізичними та юридичними особами, які виникають в процесі використання віртуальних активів;
- Визначення правового статусу учасників ринку та користувачів у сфері віртуальних активів.

На даний законопроект президент використав право вето та повернув його з доопрацюванням до Верховної ради. Основна суть цього законопроекту це зробити підґрунтя для всіх криптовалют та криптоактивів, які будуть виникати з часом а також передбачити певні санкції, які будуть застосовані до учасників даного ринку. Також даний законопроект встановлює створення державної служби з питань регулювання обігу криптовалютних активів при Міністерстві цифрової трансформації України та посилює фінансовий моніторинг в рамках купівлі продажу криптоактивів.

Другий законопроект це Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законів України щодо оподаткування операцій з криптоактивами» (реєстр №2461 від 15 листопада 2019 року). Суть даного законопроекту полягає в оподаткуванні криптовалюти та введення в Податковий кодекс нової термінології така як: криптовалютний актив, токен, віртуальний актив, розподільний реєстр, тощо. Зазначений законопроект передбачає ставку в розмірі 5% ПДФО, при цьому ця ставка буде нараховуватися не на всю суму на яку проводиться відповідна операція з криптоактивами а лише на розмір інвестиційного прибутку. За законопроектом інвестиційний прибуток – це різниця між ціною продажу криптовалютного активу і ціною його придбання.

Оподаткування операцій з проведення криптовалютних активів можливо у разі:

1. Затвердження офіційного статусу криптовалютних активів, що відповідно в Україні відсутнє;
2. Внесення відповідних змін до податкового кодексу.

На сьогоднішній день кількість людей, які займаються криптовалютами в Україні, є порівняно невеликою порівняно з традиційними видами оподаткування, такими як податки з доходів і підприємницької діяльності.

Хоча прийняття законів, що передбачають оподаткування криптовалюти, може збільшити доходи бюджету держави, це не може бути ключовим джерелом доходів. Крім того, варто зазначити, що криптовалюти є досить нестабільним ринком, де ціни можуть значно коливатися залежно від попиту та подання. Тому доходи від оподаткування криптовалюти можуть бути нестабільними та не залежати від зміни в економіці.

Отже, хоча прийняття законів щодо оподаткування криптовалюти може приносити додаткові доходи бюджету держави, вони не можуть бути розглянуті як ключове джерело доходів, а тільки як додаткове джерело доходів для бюджету.

Література:

1. How many crypto owners are in Ukraine?: сайт URL: <https://triple-a.io/crypto-ownership-ukraine-2022> (дата звернення: 28.02.2023).

2. Закон України №3637 «Про віртуальні активи» від 11 червня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2074-20#Text> (дата звернення : 28.02.2023).

3. Пояснювальна записка до проекту Закону України №2461 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законів України щодо оподаткування операцій з криптоактивами» від 15 листопада 2019 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/GI00814A> (дата звернення: 28.02.2023).

Пушкар Олег Михайлович,

студент, Національний університет «Острозька академія»

Науковий керівник: Дем'янчук О.І.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Бюджетна політика є однією з найважливіших складових фінансової політики держави оскільки саме від бюджетної політики залежить економічне зростання держави, рівень ВВП та його перерозподіл конкурентоспроможність та розвиток зовнішніх відносин з іншими державами. Проте в контексті України бюджетна політика має ще більше значення через війну в країні та необхідність спрямування.

Повномасштабне вторгнення що розпочалось 24 лютого 2022 року спричинило багато змін як безпосередньо в політиці України так і в політиці всього світу. А в контексті економіки і призвело до подальших змін в економічних планах держави.

Бюджетна політика це сукупність організаційних і методологічних заходів спрямованих на мобілізацію та розподіл фінансових ресурсів для забезпечення потреб та соціально-економічного розвитку держави.

Головне завдання бюджетної політики є створення комплексного плану розвитку бюджету що ґрунтується на аналізі та дослідженні економічних та соціальних тенденцій для подальшого регулювання економічних процесів.

Слід також зазначити що бюджетна політика повинна постійного удосконалюватись для подальшого розвитку та соціального покращення.

31 травня 2021 р. уряд ухвалив бюджетну декларацію що визначила цілі та пріоритети на 2022-2024 рр. очікувалось продовження економічного зростання, зменшення фінансових ризиків, покращення інвестиційної привабливості, тощо.

До початку повномасштабного вторгнення росії, видаткова частина була рівномірно збалансована між усіма категоріями тобто кожна галузь державотворення була рівноцінно профінансована, до прикладу видатки у 2021 році рис. 1.



Рис. 1. Державні видатки у 2021 році.

Тобто, як ми бачимо видаткова частина була рівномірно розподілена між усіма позиціями згідно їхніх потреб, а ось видатки у 2022 році після початку повномасштабного вторгнення (рис. 2).

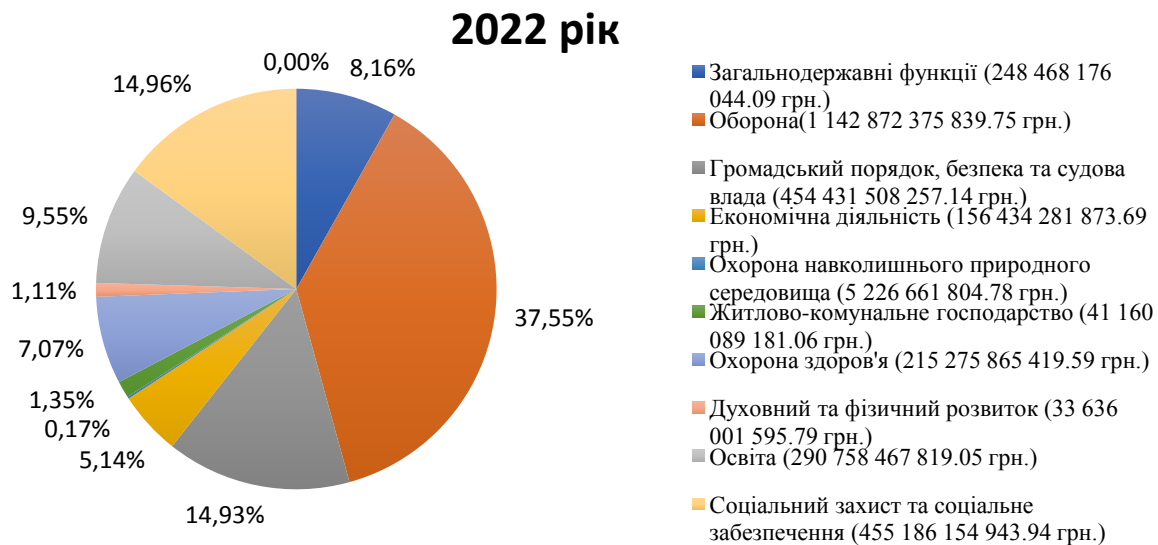


Рис. 2. Державні видатки у 2022 році.

Як ми бачимо в першу чергу зросли видатки саме на оборону країни що є логічним рішенням в цій ситуації 37.55% у 2022р. в порівнянні з 8.56% у 2021.

Подібна тенденція надалі підтримується урядом та у 2023 р становила 47.23%

Загалом ми можемо зробити висновок що повномасштабне військове вторгнення з боку росії змусило уряд швидко реагувати і переглядати поставлені раніше цілі та пріоритети.

В особливості на даний момент найбільший показник фінансування має саме оборона держави оскільки на даний час дана така політика як факт є виправданою, оскільки вона відповідає національним інтересам та є необхідною у зв'язку з необхідністю захисту держави та стримування кризи в економіці.

Зріс також і державний борг України що як наслідок є доволі очікуваним явищем оскільки держава не має достатньої кількості фінансових ресурсів для фінансування усіх сфер життя, а в умовах повномасштабного вторгнення першочерговим є фінансування саме обороно-промислового комплексу, саме тому залучаються різноманітні позики що тягне за собою подальше зростання державного боргу. До прикладу загальний державний борг у 2020р. – 2 551 935,6 (млн. грн.), у 2021р. – 2 671 827,6 (млн. грн.), у 2022 – 4 071 683,1 (млн. грн.) та 2023р. – 5 519 483,9 (млн. грн.).

Слід також зазначити що велику частину видатків покриває саме запозичені кошти, а також допомога західних партнерів у вигляді, грантів, дотацій, військової допомоги, тощо.

Проте як ми можемо побачити що активізація побудови оборонних підприємств, створення нових видів озброєння припало уже на другий рік війни, тобто ми можемо констатувати що хоча і всі видаткові кошти разом з допомогою західних партнерів були використані на оборону держави проте їх використання

не було максимально ефективним, а зміни в оборонному комплексі України були розпочаті на 2 році війни

Ми можемо зробити висновки що країна стикається з численними викликами та непослідовним діями у фінансовій політиці. Недостатній контроль за витратами бюджету та корупція є серйозними проблемами що не тільки ускладнюють взаємодію з міжнародними партнерами, а й загрожують фінансовій стабільності країни, тому важливими аспектами є зміцнення контролю та прозорості.

В умовах поточної війни та втрат територіальної цілісності, державі необхідно не лише забезпечити потреби Збройних сил, але й стратегічно планувати належне відновлення країни. Пріоритетність фінансування повинна бути зорієнтована на оборону, соціальні потреби, та розвиток як європейської держави.

Аналіз бюджетної політики України за розглянутий період свідчить про необхідність системних змін у підходах до бюджетування та фінансового управління для забезпечення стабільного та раціонального розвитку країни.

Література:

1. Бюджетна політика України: стан, оцінювання, перспективи. Львівський національний університет імені Івана Франка, Західна О.Р., Круглякова В.В., Рахвал І.Р., URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/5989/5858> (дата звернення: 20.02.2024).

2. Бюджетна політика держави в умовах воєнного стану. Т. Канєва, А. Галабурда. URL: <https://journals.knute.edu.ua/scientia-fructuosa/article/view/1349/1291> (дата звернення: 19.02.2024).

3. Бюджетна система України: проблемні питання та тенденції розвитку в умовах воєнного стану. Г. І. Скиба, М. П. Очкас. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/2786> (дата звернення: 21.02.2024).

4. Портал «Бюджет для громадян». Open Budget – Державний веб-портал бюджету для громадян. URL: <https://openbudget.gov.ua/> (дата звернення: 20.02.2024).

5. Ржеутська Л. Особливості держбюджету України в умовах воєнного стану – DW – 16.09.2022. dw.com. URL: <https://www.dw.com/uk/osoblivosti-persogo-derzbudzetu-ukraini-v-umovah-voennogo-stanu/a-63150054> (дата звернення: 29.02.2024).

Радюк Марія Сергіївна,

магістриня, Національний університет «Острозька академія»

*Науковий керівник: **Топішко Н. П.**,*

к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах ринкових відносин підприємство є основною ланкою всієї економіки, оскільки саме на цьому рівні створюється потрібна суспільству продукція, виявляються необхідні послуги.

Будь-яке підприємство є юридичною особою, має закінчену систему обліку і звітності, самостійний бухгалтерський баланс, розрахунковий і інші рахунки, печатку з власним найменуванням і товарний знак (марку).

Основною метою (місією) створення і функціонування підприємства є одержання максимально можливого прибутку за рахунок реалізації споживачам виробленої продукції (виконаних робіт, зроблених послуг), на основі якої задовольняються соціальні й економічні запити трудового колективу і власників засобів виробництва.

На основі загальної місії підприємства формуються і встановлюються загальнофірмові цілі, що визначаються інтересами власника, розмірами капіталу, ситуацією усередині підприємства, зовнішнім середовищем і повинні відповідати наступним вимогам: бути конкретними і вимірними, орієнтованими в часі, досяжними і взаємно підтримуваними.

Розвиток ринкових відносин в нашій країні вимагає підвищення ефективності управління у підприємницьких структурах, але на цей процес впливає багато факторів. Великий вплив на розвиток та існування вже існуючих підприємств в сучасних умовах діє існуюча епідемія.

Пандемія – найвищий ступінь розвитку епідемії, що поширилась на більшість населення однієї чи кількох країн.

Відповідно до відкритою статистичної інформації: «У 2020 році під час весняного карантину щотижня реєструвалося вдвічі менше нових підприємців, аніж зазвичай, проте вже з початку червня їх кількість вирівнялася. Наприкінці року зафіксовано значний спад реєстрацій нових бізнесів, ймовірно, також пов'язаний із введенням локдаунів». Протягом першої половини 2020 року кількість реєстрацій нових підприємств зменшилася майже удвічі, проте з липня місяця показники вирівнялися.

Очевидно найбільшого лиха зазнали підприємства, так званого, оффлайн сектору. Адже за умов локдауну, їх робота була обмежена, або повністю заборонена. Мова йдеться про такий бізнес як: кінотеатри, заклади громадського харчування(кав'ярні, ресторани, кафе), театри, тренажерні зали і басейни, цигурльні, магазини у ТРЦ тощо.

Враховуючи статистику Opendatabot.ua на даний момент в Україні 77% кафе та ресторанів генерують 81% обігу (у порівнянні з періодом до пандемії).

У 2020 році від пандемії сфера громадського харчування постраждала чи не найбільше, у перші тижні після оголошення карантину кількість відкритих закладів громадського харчування скоротилась до 32% – зазначено у джерелі.

Коливання щодо відновлення обігу, або вагомих спадів були пов'язані з посиленням й пом'якшенням послабленнями карантинних обмежень, локдауном зокрема. Особливостями функціонування підприємств в сучасних умовах можна вважати вміння адаптуватись таким закладам до веб-простору, онлайну, мережі Інтернет. Влаштування оптимального процесу роботи «на винос», систем доставок, онлайн замовлень та самовивозу.

Адже тим, хто зміг швидко переформатуватись, перебудуватись, підлаштуватись, таки вдалось якщо не отримати надприбуток, проте залишитись на ринку, і не зачинитись. Що в свою чергу підкреслює інноваційність, Інтернет простір та вміння адаптуватись до сучасних викликів, як три основних догми, факторів стабільності та успіху в функціонуванні підприємств в сучасних умовах.

Література:

1. Особливості функціонування підприємств в сучасних умовах URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/13902/1/tezy_molod_i_sg-2021-339.pdf
2. Особливості функціонування підприємства в умовах нестабільного середовища URL: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/97.pdf>
3. Функціонування підприємства в умовах ринкової економіки URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_theory/22223/

Самчук Дарина Юріївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія»

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,

д.е.н, професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах динамічного розвитку ринкових відносин та зростаючої конкуренції питання забезпечення фінансової стійкості підприємства стає все більш актуальним. Одним з ключових інструментів, що сприяє досягненню цієї мети, є бухгалтерський облік, який є фінансовою основою будь-якого бізнесу, слугуючи життєво важливим інструментом для відстеження, аналізу та управління фінансовими ресурсами.

Фінансова стійкість підприємства – це головний компонент загальної стійкості підприємства, що є об'єктом фінансового управління, його господарською діяльністю та характеризує стан фінансових ресурсів як забезпеченість пропорційного, збалансованого розвитку при збереженні платоспроможності, кредитоспроможності в умовах припустимого рівня ризику[1].

Бухгалтерський облік дозволяє збирати, систематизувати та аналізувати фінансову інформацію, що є основою для формування фінансової звітності. Це допомагає керівництву підприємства отримувати об'єктивні дані про фінансовий стан компанії, а також прогнозувати її майбутні фінансові результати. Крім того, бухгалтерський облік забезпечує можливість порівняння результатів діяльності підприємства за різні періоди та оцінку ефективності управління ресурсами[2].

Друга важлива роль бухгалтерського обліку в забезпеченні фінансової стійкості полягає в контролі за витратами та доходами підприємства. Шляхом аналізу обліково-економічної інформації бухгалтерія може вчасно виявляти недоліки у фінансовій діяльності, уникати зайвих витрат та збільшувати прибуток[4]. Контроль за фінансовими операціями допомагає уникнути фінансових ризиків та підвищити ефективність діяльності підприємства.

Третій аспект – це роль бухгалтерського обліку у внутрішньому аудиті підприємства. Завдяки обліковій системі можна здійснювати планування та контроль за діяльністю різних підрозділів, виявляти можливі порушення, а також забезпечувати дотримання внутрішніх процедур та стандартів. Це важливо для забезпечення внутрішньої довіри та ефективного управління ресурсами.

Крім внутрішнього контролю, бухгалтерський облік є основою для зовнішнього фінансового звітування перед зацікавленими сторонами, такими як інвестори, кредитори, державні органи та інші. Чітка, точна та достовірна фінансова звітність, підготовлена відповідно до вимог законодавства та міжнародних стандартів, сприяє підвищенню довіри до підприємства та стимулює його розвиток.

У ринкових умовах, коли підприємство проводить свою господарську діяльність та здійснює розвиток, базуючись на самофінансуванні, а при відсутності власних фінансових ресурсів змушене користуватися позиковими

коштами, тоді важливим аспектом стає аналіз фінансової незалежності підприємства від зовнішніх джерел.

Рівень власних фінансових ресурсів несе в собі суттєве значення для фінансової стійкості підприємства, особливо коли він перевищує обсяг позикових коштів.

Ринкова економіка вимагає зміни підходів до управління підприємствами, визначення їхнього місця та ролі у суспільному виробництві. Успішна реалізація структурних змін у господарюванні значно залежить від вдосконалення методів управління. Це особливо важливо у фінансовому секторі, який є однією з найскладніших галузей. Управління підприємством повинно бути ефективним, сприяючи його конкурентоздатності та фінансовій стабільності, що є ключовими чинниками успішного функціонування та розвитку в сучасних умовах ринкової конкуренції[3].

Таким чином, бухгалтерський облік відіграє ключову роль у забезпеченні фінансової стійкості підприємства шляхом забезпечення точної фінансової інформації, контролю над витратами та доходами, внутрішнього аудиту та створення достовірної фінансової звітності. Ефективне використання бухгалтерського обліку дозволяє підприємству раціонально використовувати ресурси, мінімізувати ризики та забезпечувати стійкий розвиток в умовах конкурентного бізнесу.

Щоб надалі тільки покращувати фінансові стійкість потрібно дотримуватися таких рекомендацій:

- Постійно вдосконалювати систему бухгалтерського обліку на підприємстві, використовуючи сучасні інформаційні технології.
- Забезпечувати кваліфікацію та професійну підготовку бухгалтерських кадрів.
- Здійснювати постійний контроль за достовірністю та повнотою бухгалтерської інформації.
- Використовувати дані бухгалтерського обліку для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на підвищення фінансової стійкості підприємства.

Література:

1. ECONOMIC EFFICIENCY OF BUSINESS IN THE CONDITIONS OF UNSTABLE ECONOMY. URL: <https://docplayer.net/41694907-Economic-efficiency-of-business-in-the-conditions-of-unstable-economy-collective-monograph.html>.

2. ІПС ЛІГА:ЗАКОН – система пошуку, аналізу та моніторингу нормативно-правової бази. URL: https://ips.ligazakon.net/document/T990996?ed=2016_11_03

3. Економіка підприємства – навчальний посібник / Болтянська Л.О., Андрєєва Л.О., Лисак О.І., Херсон. 722 с.

4. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : курс лекцій / Н. М. Сіренко, І. В. Баришевська, Ю.О.Щербина. – Миколаїв : МНАУ, 2016. – 132 с.

Свирид Дмитро Олегович,

магістр, Національний університет «Острозька академія».

*Науковий керівник: **Топішко Н. П.,***

к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА

Управління персоналом, безсумнівно, є ключовим аспектом кожного сучасного організаційного середовища. Проте, відносини між співробітниками та їхнім керівництвом можна розглядати не лише як функціональну складову бізнесу, але й як складну соціальну систему. Управління персоналом у контексті соціальної системи враховує не лише професійні обов'язки та відповідальності працівників, але і їхні взаємини, міжособистісні взаємодії, мотивацію, комунікацію, та багато інших аспектів, які впливають на ефективність та клімат в організації.

У цьому контексті, управління персоналом стає більше, ніж просто адміністративною функцією. Воно вимагає глибокого розуміння людей, їхніх потреб, цінностей і соціокультурного контексту. Взаємодія між керівництвом і персоналом може бути порівняна зі складним взаємодією внутрішніх компонентів складного механізму. Відповідне управління персоналом не лише забезпечує оптимальну функціонування організації, але і сприяє задоволеності та розвитку її працівників.

Ця тема розглядає управління персоналом як соціальну систему, яка взаємодіє з багатьма факторами та вимагає інтегрованого підходу до вирішення питань у сфері розвитку людських ресурсів. Досліджуючи цей аспект, ми можемо краще розуміти, як зробити організацію більш ефективною, продуктивною та сприятливою для всіх її учасників.

Управління персоналом можна описати як процес, спрямований на досягнення оптимального використання ресурсу людських працівників з метою досягнення як корпоративних, так і особистих цілей. Перші зазвичай асоціюються з покращенням продуктивності та результативності організації. Інколи ця ефективність визначається лише в економічному аспекті, наприклад, через досягнення максимального прибутку.

Але зараз все частіше під поняттям ефективності розуміють не лише економічні аспекти, такі як вартість, якість, продуктивність, прибуток та інновації, але й більший спектр факторів, які стосуються особистості та психології співробітників. Сюди входить задоволеність працівників своєю роботою, їхнє відчуття приналежності до трудового колективу, високий рівень самоповаги у колективі та мотивація до результативної праці.

Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в умовах конкурентного ринку, є однією з найбільш важливих завдань для будь-якої організації. Раціональне структурне і просторове розміщення персоналу, а також зміна культури управління впливають на успішність підприємства. Без наявності мотивованих та кваліфікованих співробітників, неможливо створити дієві системи маркетингу, продажу, фінансів, або бухгалтерського обліку.

Управління персоналом стає особливо важливим в умовах глобальної конкуренції та швидкого науково-технічного розвитку, де продукти, технології та організаційні підходи змінюються швидкими темпами, а знання та навички персоналу є ключовим ресурсом для тривалого успіху компанії.

У цьому контексті, управління персоналом стає невід'ємною складовою загальної управлінської системи підприємства. Ця система визнається як цілісна виробничо-господарська структура, де управління персоналом відіграє ключову роль у досягненні стратегічних цілей та забезпеченні стійкості та конкурентоспроможності компанії.

Управління персоналом в значній мірі визначає ефективність досягнення поставлених цілей, і воно ґрунтується на принципах та методах, які використовуються. Важливо враховувати, що для великих компаній з багатьма підрозділами та філіалами узгодженість загальних принципів управління має велике значення для забезпечення єдиної системи управління.

Засоби управління персоналом можна розділити на три основні групи: прямі засоби, опосередковані засоби та особливу групу, що включає квазізасоби управління, які не вписуються в жодну з попередніх двох категорій.

Ці засоби є ключовими інструментами для керування та впливу на персонал, і вони допомагають створити належні умови для досягнення успіху в організації. Розуміння та використання цих засобів грає важливу роль у розвитку ефективної системи управління персоналом.

Персонал — найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т.п. Персонал є мотором будь-якої організації [1, с. 37].

Не можна підвести підприємство до успіху, не забезпечивши належного управління персоналом, оскільки саме працівники є ключовим рушійним механізмом будь-якої організації.

Часто керівники зосереджують увагу на фінансових та виробничих аспектах, питаннях матеріально-технічного забезпечення та збуту готової продукції, забуваючи при цьому про важливість людей, які відіграють важливу роль у роботі організації в усіх її сферах. Однак ця недостача уваги до персоналу може призвести до серйозних помилок та втрат. Слід пам'ятати, що без людей немає організації, і без правильної команди організація не зможе досягти своїх цілей та існувати успішно.

У сучасних умовах роль людини в виробництві зазнала суттєвих змін. Людина стала не лише найважливішим фактором виробничого процесу на підприємстві, але й ключовим стратегічним ресурсом у конкурентній боротьбі компаній. Незважаючи на ідеї, технології та зовнішні умови, без висококваліфікованого та підготовленого персоналу досягти високої продуктивності виробництва стає неможливо.

Ця еволюція призвела до радикальних змін в управлінні персоналом. Люди тепер розглядаються не як просто кадри, а як живий ресурс, цінність якого стає важливим фактором успіху. Сформувалася система управління людськими

ресурсами, що замінила традиційну систему управління кадрами. Ця нова система базується на концепції людських ресурсів і визнає необхідність інвестицій у розвиток та підготовку персоналу. Вона підтримує економічну доцільність витрат на приведення на ринок якісних кадрів, їх постійне навчання, підтримку працездатності та розвиток індивідуальних здібностей. У результаті ця система допомагає забезпечити конкурентоспроможність та довгостроковий успіх організації.

Кожна людина, коли вступає до підприємства, приносить з собою свій набір цінностей, власне ставлення до соціальних явищ та сформовану особистісну позицію.

Особистість – це комплекс індивідуальних, унікальних психологічних і соціальних якостей, що характеризують конкретну людину і дозволяють їй свідомо та активно взаємодіяти з навколишнім світом.

Взаємозалежність і взаємопов'язаність цих якостей є основною характеристикою особистості. Другою важливою рисою є активна діяльність, спрямована на пізнання та взаємодію з навколишнім світом. Третя характеристика полягає в стійкості, яка дозволяє прогнозувати реакції особистості на різні ситуації та впливи навколишнього середовища.

Особистісні риси формуються під впливом природних факторів, таких як фізіологічний стан організму, особливості вищої нервової діяльності, пам'ять, емоції, почуття та сприйняття, а також під впливом соціальних факторів, включаючи ролі, статус, освіту, досвід, звички, соціальний оточуючий середовище та інше. Розуміння цих аспектів допомагає керівникам успішно управляти своїм персоналом, передбачати їхню поведінку та впливати на неї з метою досягнення спільних цілей.

Особистість є результатом соціального розвитку та включення індивідів у систему соціальних відносин шляхом активної предметної діяльності та спілкування.

Важливо розрізняти такі поняття, як «гармонійний розвиток особистості» та «професійний розвиток особистості». Поняття «гармонійний розвиток особистості» включає в себе процес удосконалення моральних, психологічних, соціальних, професійних та фізичних якостей особистості у їх єдності, що сприяє більш ефективній виробничій діяльності людини.

Професійний розвиток особистості, натомість, обмежується процесом підготовки людини до роботи за певною професією.

Поняття «індивідуальність» описує інтегральну властивість особистості, яка об'єднує природні та особистісні особливості. Через індивідуальність проявляються унікальні риси особистості, її здібності та область діяльності, які роблять її неповторною.

Цінності представляють собою загальні переконання про те, що є цінним та як досягти цих цілей, на основі чого людина свідомо вибирає свої життєві цілі та засоби досягнення цих цілей. Цінності особистості визначають її життєву стратегію та впливають на професійний розвиток.

Ціннісна орієнтація – це поняття в соціальній психології, що включає ідеологічні, політичні, моральні, естетичні та інші основи, за якими людина

оцінює соціальні об'єкти і події, а також спосіб, яким вона організує свою поведінку відповідно до своїх свідомих мотивів.

Система цінностей відображає внутрішню основу відношення людини до дійсності і визначає, як вона ставиться до своєї роботи, колег, правил та норм на робочому місці, а також до свого керівника. У процесі управління керівник постійно стикається з питаннями взаємодії працівників зі справою, співробітниками, корпоративними нормами і правилами, а також зі своїм власним ставленням до цих аспектів у контексті підприємства.

Поведінка особистості в суспільстві визначається різними факторами, включаючи її ставлення до інших людей, включаючи як звичайних співробітників, так і керівників; відношення до власної роботи та професії взагалі; віру в ідеали; дотримання норм моралі, моральності, звичаїв та традицій; статус даного працівника, його здатності та інше.

Індивід та індивідуальність є ключовими поняттями, які визначають особистісні особливості та риси кожної людини, включаючи членів персоналу організації.

Індивід – це загальна категорія, яка вказує на кожну окрему людину як незалежний суб'єкт. Кожен індивід унікальний і відрізняється від інших за фізичними, психологічними, інтелектуальними та емоційними особливостями.

Індивідуальність – це специфічні риси та характерні риси конкретної людини, які роблять її унікальною. Це включає в себе індивідуальний стиль сприймання інформації, уміння приймати рішення, виразити себе та реагувати на різні ситуації.

Індивід та індивідуальність також мають відношення до персоналу в організаціях:

- Індивіду в організації можна розглядати як кожного окремого працівника, який вносить свій внесок у загальну діяльність компанії.
- Індивідуальність персоналу вказує на унікальні риси та здібності кожного працівника, які можуть бути важливими для досягнення цілей організації. Врахування індивідуальності персоналу може призвести до підвищення продуктивності та задоволеності працівників.

У підсумку, індивід та індивідуальність є важливими поняттями у контексті управління персоналом, оскільки розуміння та врахування унікальних рис та характеристик кожного працівника допомагає досягти успіху та ефективності в організації.

Сутність управління персоналом полягає в системному та планомірному впливі на формування, розподіл та перерозподіл робочої сили на рівні підприємства. Цей вплив здійснюється за допомогою організаційно-економічних та соціальних заходів з метою створення умов для використання трудових якостей працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

Сучасна роль персоналу у підприємстві визначається як надзвичайно важлива, оскільки персонал є ключовим фактором успіху будь-якої компанії. Для повного використання потенціалу трудових ресурсів необхідно володіти мистецтвом управління персоналом. Побудова ефективної системи управління

персоналом, вибір відповідної концепції, методів та стилю управління, усе це впливає на результати діяльності підприємства та його прибутковість.

Система управління персоналом є складним механізмом, де всі елементи пов'язані між собою. Кожна складова системи вимагає глибокого розуміння та керування на практиці. Всі аспекти, починаючи від визначення потреби в персоналі на підприємстві та закінчуючи внутрішньою організаційною структурою та розвитком персоналу, мають бути ретельно розглянуті та продумані.

Література:

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. – К.: Знання, 2006. – 311 с.
2. Лукнихін В. Менеджмент персоналу. – К.: Університетська книга, 2015. – 592 с.
3. Управління персоналом: навч. посіб. / Виноградський М. Д. та ін. Київ : 2006. 504 с.
4. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 3. – С. 156-161
5. https://pidru4niki.com/158407208551/menedzhment/upravlinnya_personalom

Скорнякова Соломія Іванівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія»

Науковий керівник: Дем'янчук О. І.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ

Український ринок іпотечного кредитування зазнав змін протягом останніх років. Деякі банки та фінансові установи активно пропонують іпотечні кредити з різними умовами та програмами. Україна має законодавчі акти та нормативні акти, що регулюють іпотечне кредитування, включаючи Закон України «Про іпотеку». Ці норми встановлюють права та обов'язки сторін, вимоги до захисту прав споживачів, порядок реєстрації іпотеки тощо.

Аналіз сучасного стану та динаміки розвитку іпотечного кредитування дозволяє аналізувати тенденції та особливості його становлення та розвитку. Український іпотечний ринок розглядається з огляду на загальну заборгованість банків за повними видами іпотечних кредитів, наданих фізичним особам.

Рівень розвитку іпотечного кредитування в окремому банку та на загальному банківському кредитному ринку значно залежить від асортименту фінансових інструментів, якими користуються суб'єкти ринку. Лише за умов наявності зрозумілих і доступних інструментів банк здатен привернути увагу потенційних позичальників до своїх іпотечних послуг.

Аналіз обсягу виданих іпотечних кредитів на ринку іпотечного кредитування України характеризується наступними тенденціями: загальна сума кредитів, наданих нефінансовим корпораціям, зросла від 691,9 млрд. грн. у 2013 році до 770,8 млрд. грн. у 2022 році, і дещо зменшилася до 721,1 млрд. грн у 2023 році (рис.1); щодо видачі іпотечних кредитів, ми спостерігаємо також,

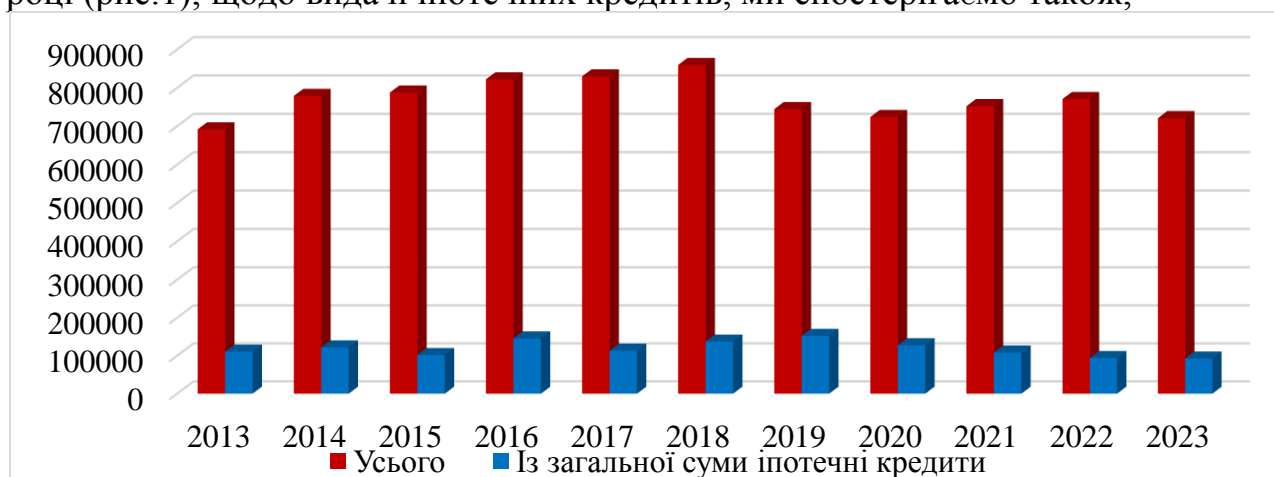


Рис. 1. Кредити, надані нефінансовим корпораціям, за цільовим спрямуванням і строками погашення, млн. грн. [2]

що їх обсяг зменшується від 110,7 млрд. грн. у 2013 році до 92,5 млрд. грн. у 2023 році. Це може бути пов'язано зі зміною попиту на іпотечні кредити від нефінансових корпорацій або зі зміною умов видачі кредитів.

Додані іпотечні кредити від загального обсягу наданих кредитів показують, що вони становили суттєвий прибуток у 2013 році (приблизно 16 %) і знижувалися кількість років, досягнувши меншої частки у 2023 році. (приблизно 13 %). Це може свідчити про зміну переваг використання кредитів нефінансовими корпораціями [1].

Обсяг кредитів, виданих домашнім господарствам, мав тенденцію до збільшення від 193,5 млрд. грн. у 2013 році до 222,5 млрд. грн. у 2023 році. Спостерігається загальна тенденція зростання обсягів кредитів у поточному періоді (рис.2).

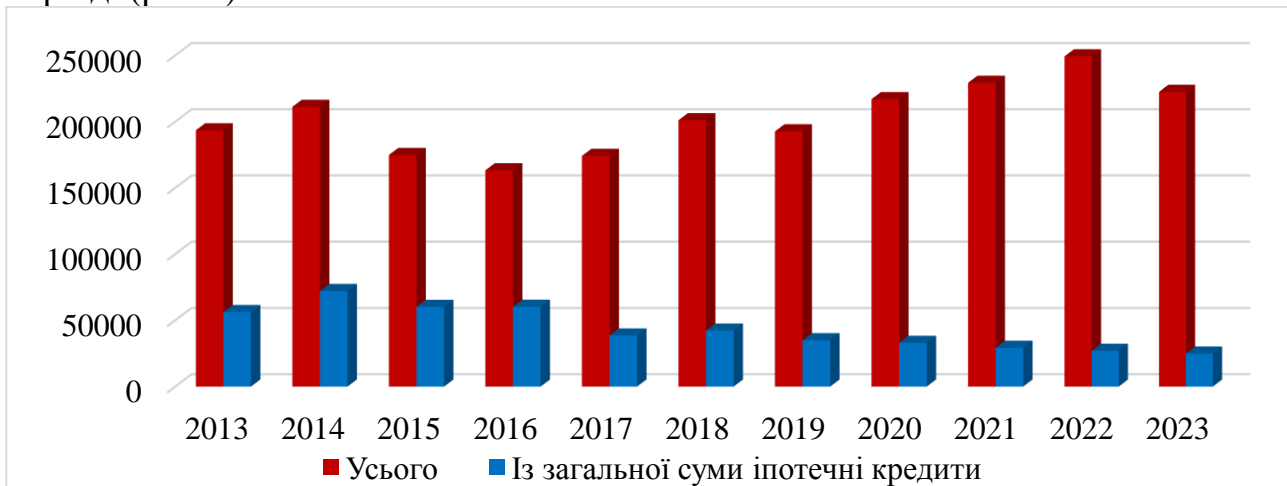


Рис. 2. Кредити, надані домашнім господарствам, за цільовим спрямуванням і строками погашення, млн. грн. [2].

Хоча кредит на іпотеку не є значною частиною всіх виділених коштів, і їх обсяг навпаки зменшився з 56,3 млрд. грн. у 2013 році до 24,9 млрд. грн. у 2023 році. Це може вказувати на зменшення попиту на іпотечні кредити серед домашніх господарств протягом цього періоду у зв'язку з зменшенням купівельної спроможності домогосподарств, валютною кризою та повномасштабним вторгненням.

Аналізуючи ринок іпотечного кредитування за позичальниками, спостерігаємо наступні тенденції. Обсяг іпотечних кредитів для юридичних осіб зріс з 110,7 млрд. грн. в 2013 році до 124,8 млрд. грн. в 2023 році. Період протягом якого ми спостерігаємо найвищі темпи зросту це були 2013-2016 роки, з досягненням піку у 2016 році на рівні 145,7 млрд. грн., проте після піку в 2016 році відбулося зменшення обсягу кредитів для юридичних осіб до 136,9 млрд. грн. в 2018 році. Вдруге обсяг кредитів знову зростав в 2018-2019 роках до 152,3 млрд. грн. в 2019 році. В 2019-2023 роках спостерігається зменшення обсягу іпотечних кредитів для юридичних осіб, що пов'язано в останні 2 роки з війною.

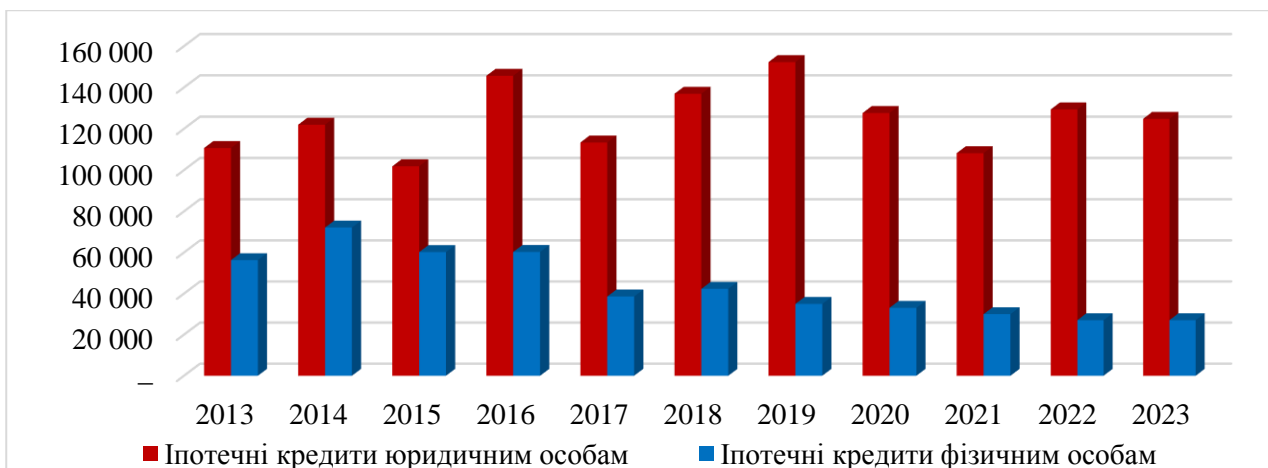


Рис. 3. Динаміка іпотечних кредитів наданих юридичним та фізичним особам протягом 2013 – 2023 рр., млн. грн. [2].

Обсяг іпотечних кредитів для фізичних осіб зріс з 56,3 млрд. грн. в 2013 році до 27,0 млрд. грн. в 2023 році. Обсяг кредитів зростав у цей період з 56,3 млрд. грн. в 2013 році до 60,2 млрд. грн. в 2015 році. Спостерігається зменшення обсягу кредитів для фізичних осіб в 2016 році після чого, обсяг кредитів для фізичних осіб стабілізувався на рівні 27,0 млрд. грн. у 2017-2023 рр. [1].

Аналізуючи іпотечне кредитування за термінами кредитів, можемо зупинитись на деяких аспектах (рис. 4). Обсяг іпотечних кредитів зі строками погашення до 1 року зріс у 2014 році, але згодом відбувся спад, особливо помітний у 2017 році. Від 2017 року відновлюється тенденція до зростання.

Від 1 до 5 років – цей вид іпотечних кредитів також відзначається загальним ростом, особливо помітним у 2019 і 2020 роках. Проте у 2021 році відбувся спад, і обсяги стали приблизно на рівні 2014 року.

Щодо іпотечних кредитів понад 5 років, вони за своїм обсягом, починаючи з 2016 року перевищували середньо та короткострокові до 2020 року. В період впливу зовнішнього фактора ковід та повномасштабного вторгнення довгострокові іпотечні кредити зменшують свою питому вагу, банки, враховуючи усі ризики не зацікавлені сьогодні у довгострокових іпотечних кредитах, хоча на нашу думку, в повоєнний період саме довгострокове іпотечне кредитування буде займати домінуючу питому вагу.

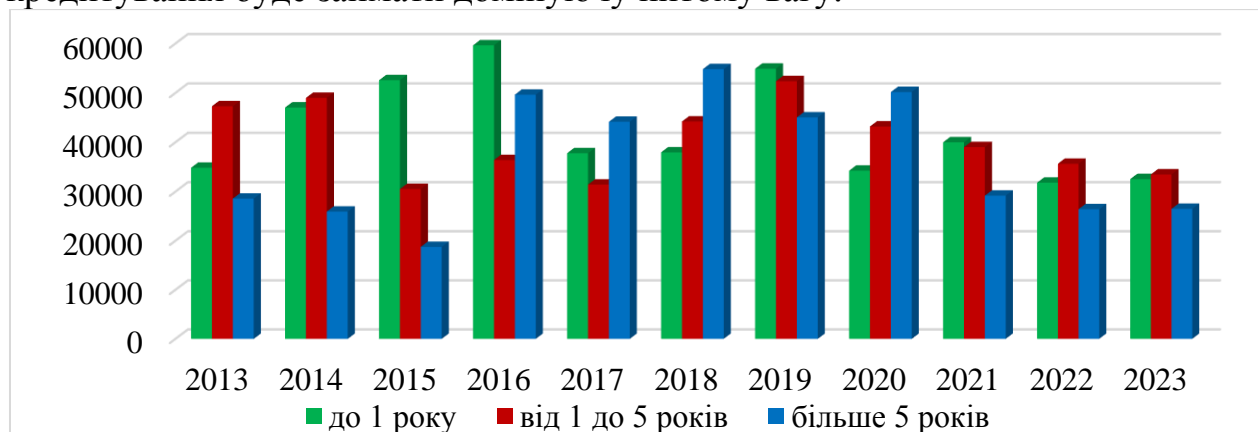


Рис. 4. Динаміка іпотечних кредитів наданих банками України суб'єктами господарювання у 2013 – 2023 рр. у розрізів строків погашення, млн. грн. [2].

Хоча в цілому, існує стабільний інтерес до іпотечних кредитів з строком погашення більше 5 років, що свідчить про сталість попиту на довгострокове фінансування. Підприємства більше звертають увагу на короткострокові кредити, особливо у зв'язку зі спадом в 2017 році, хоча останнім часом є певна тенденція до відновлення. Спад у 2021 році може пов'язаний з економічними труднощами або впливом подій, таких як пандемія. Незважаючи на спади в окремі роки, загальний ринок іпотеки виявляється стійким, що може свідчити про довіру суб'єктів господарювання до іпотечних продуктів банків.

Література:

1. Офіційна статистика Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic>
2. Офіційний сайт Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/>

Сльоза Валерій А.,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Клебан Ю. В.,

старший викладач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій

ВАЖЛИВІСТЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОПИТУ НА ТРАНСПОРТНІ ЗАСОБИ, ПРИВЕЗЕННІ З-ЗА КОРДОНУ

Україна, як країна зі значним автомобільним ринком, неодмінно залежить від зовнішніх постачань автомобілів. Постійний ріст попиту на транспортні засоби з-за кордону є важливим явищем, яке варто ретельно аналізувати та визначати, оскільки це впливає на економіку країни та споживчі уподобання населення. В цьому контексті розглянемо ринок автомобілів за кордоном порівняно з внутрішнім ринком України, причини, що спонукають українців купувати автомобілі з-за кордону, та можливості використання інформації про попит для покращення діяльності продавців.

Україна, як країна зі значною кількістю автомобілів на дорогах, має великий ринок автотранспорту. Проте, попри наявність власних автовиробників і дилерських мереж, значна кількість українців віддає перевагу автомобілям, купленим з-за кордону. Основні причини такого явища можуть бути різноманітними, включаючи більший вибір моделей та конфігурацій, які не завжди доступні на внутрішньому ринку, а також конкурентні ціни, які можуть бути привабливішими для споживачів.

На ринку автомобілів за кордоном, особливо в країнах з розвинутою автопромисловістю, присутній значний асортимент автомобільних марок і моделей. Це дозволяє споживачам обирати транспортний засіб, який найкращим чином відповідає їхнім потребам та уподобанням. Наприклад, в Україні можуть бути обмежені варіанти автомобілів з певними опціями або конфігураціями, в той час як на міжнародному ринку ці обмеження можуть бути менш відчутними.

Багато факторів можуть впливати на рішення українців купувати автомобілі з-за кордону. Одним з найважливіших є ціна. У країнах Європи та інших регіонах світу, де автопромисловість розвинена, можливість придбати автомобіль може бути дешевше через різні фактори, такі як масштаб виробництва, податки та акції зі знижками. Окрім цього, багато автомобілів, які привозяться з-за кордону, можуть бути у відмінному стані, що робить їх більш привабливими для покупців порівняно з новими автомобілями в Україні.

Також важливим фактором є вибір моделі та комплектації. На міжнародному ринку доступні різноманітні варіанти автомобілів, включаючи спеціальні моделі, які можуть бути бажаними серед українських споживачів. Крім того, індивідуальні уподобання та потреби можуть бути краще задоволені за допомогою автомобілів, придбаних за кордоном.

Для покращення діяльності продавців та виробників автомобілів важливо мати чітке розуміння того, які саме моделі та конфігурації автомобілів користуються найбільшим попитом серед українських споживачів. Для цього необхідно проводити аналіз ринку та збирати дані про продажі та попит на різні

марки та моделі автомобілів. Це може бути зроблено шляхом спеціалізованих досліджень, опитувань споживачів або моніторингу продажів на ринку.

Отримані дані допоможуть продавцям та виробникам адаптувати свою стратегію маркетингу та продажу, спрямовуючи їхні зусилля на ті моделі, які користуються найбільшим попитом. Наприклад, якщо певна марка або модель автомобіля має великий попит серед українських споживачів, продавці можуть зосередити увагу на їхньому просуванні та рекламі, роблячи їх більш доступними та привабливими для потенційних покупців.

Крім того, на основі даних про попит можна розробляти нові стратегії постачання автомобілів на український ринок. Наприклад, якщо певна модель демонструє стабільно високий попит, виробники можуть збільшити обсяги постачання цієї моделі на український ринок або розглянути можливість відкриття нових дилерських центрів для забезпечення кращого доступу для споживачів.

Узагалі, розуміння попиту на транспортні засоби, привезені з-за кордону, є ключовим для ефективного функціонування автомобільного ринку в Україні. Це допомагає продавцям та виробникам адаптувати свою стратегію до потреб споживачів, що в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності та збільшенню обсягів продажів на ринку.

Додатково до проведення спеціалізованих досліджень та опитувань споживачів, значну користь може принести аналіз відкритих даних про транспортні засоби, які були зареєстровані в Технічних Службах Страховиків (ТСЦ) протягом минулих років [2]. Ці дані можуть надати цінну інформацію про те, які саме марки та моделі автомобілів були найчастіше зареєстровані, що може вказати на їхню популярність серед власників та потенційних покупців.

Аналіз таких даних дозволить виявити тенденції в попиті на різні автомобільні бренди та моделі, а також встановити зміни в цих тенденціях протягом часу [3]. Наприклад, можна виявити, які моделі автомобілів зареєстровані з року в рік і як ці дані корелюються з різними факторами, такими як економічні умови, зміни в законодавстві або нові технологічні тренди. Загалом, аналіз відкритих даних про реєстрацію автомобілів може стати потужним інструментом для розуміння попиту на ринку автомобілів в Україні. Це дозволить продавцям та виробникам більш точно прогнозувати та реагувати на зміни в споживчих уподобаннях, що в свою чергу сприятиме покращенню їхньої конкурентоспроможності та ефективності на ринку.

Література:

1. Світовий автомобільний ринок: сучасний стан, особливості та перспективи розвитку. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2015. URL: [http://zt.knute.edu.ua/files/2015/5-6%20\(82-83\)/7.pdf](http://zt.knute.edu.ua/files/2015/5-6%20(82-83)/7.pdf) (дата звернення: 23.02.2024).

2. Відомості про транспортні засоби та їх власників. data.gov.ua. URL: <https://data.gov.ua/dataset/06779371-308f-42d7-895e-5a39833375f0> (дата звернення: 22.02.2024).

3. Імпорт авто в Україну скоротився майже на 50% у 2023 році – Опендатабот. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/auto-import-2023> (дата звернення: 24.02.2024).

Сметана Ярослав Ігорович,

студент, Національний університет «Львівська політехніка», Інститут адміністрування, державного управління та професійного розвитку.

Науковий керівник: Скорик Г.І.,

к. е. н., доцентка кафедри теоретичної та прикладної економіки

ПРОБЛЕМИ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Державний бюджет – фінансовий план держави у формі затвердженого вищим законодавчим органом країни документа, що містить кошторис державних доходів і видатків протягом фіскального року й особливості порядку застосування норм податкового та фінансового законодавства [1]. Кошти, що знаходяться у цьому грошовому фонді, розподіляються для ефективного функціонування державного апарату, збройних сил, для здійснення державного регулювання економіки, здійснення антикризових заходів. На теперішній воєнний час виявлення проблем щодо наповнення дохідної частини Державного бюджету України є вкрай актуальним.

Відповідно до ст. 2 Бюджетного кодексу України, бюджет – це план формування та використання фінансових ресурсів для забезпечення завдань і функцій, які здійснюються відповідно органами державної влади, органами влади АРК та органами місцевого самоврядування протягом бюджетного періоду [2]. Актуальною залишається проблема збалансованості державного бюджету, насамперед на засадах збільшення його дохідної частини і оптимізації видатків. При цьому важливо, щоб, реалізуючи фіскальну функцію, не зменшити стимулюючого і регулюючого впливу податково-бюджетної політики в країні. З метою розуміння проблем державного бюджету, його наповнення і використання, проаналізуємо державний бюджет України.



Рис. Доходи та видатки державного бюджету України за 2008-2023 роки [3].

Зробивши аналіз динаміки доходів та видатків держбюджету України за 2008-2023 роки, можна зробити висновок, що дефіцит у державному бюджеті був

постійним у продовж досліджуваних років. Звісно, це негативне явище, адже головною ціллю є збалансування бюджету як мінімум, а як максимум – його профіцит. Легко помітити, як у 2022 та 2023 році, не зважаючи на зростання обсягу держбюджету, збільшується його дефіцит.

Для аналізу зміни структури доходної частини бюджету, порівняємо державний бюджет України за 2021 рік, а потім подивимось на ситуацію у 2023 році [4].

У 2021 році доходна частина державного бюджету становила 1 296 852 920 786.57 грн., видаткова – 1 490 258 911 358.77 грн. Тобто, дефіцит державного бюджету складав 3,63%. Доходна частина на 85,37% складалась із податкових надходжень, із яких: внутрішні податки на товари та послуги склали 63,13%, податки на доходи і на прибутки підприємств – 25,77%, рентна плата та плата за використання інших природних ресурсів – 7,29%. У складі внутрішніх податків на товари та послуги є різні акцизні податки та податки на додану вартість. Це надзвичайно вагомі статті наповнення бюджету, адже залежать від обсягу вироблених товарів і послуг.

Неподаткові надходження становили 13,52% із доходної частини. Складаються вони із: власних надходжень бюджетних установ – 50,39%, доходів від власності та підприємницької діяльності – 31,95%, адміністративних зборів і платежів, доходів від некомерційної господарської діяльності – 7,4%, інших неподаткових надходжень – 10,26%.

У структурі видатків державного бюджету за 2021 рік найбільшою є частка коштів на соціальний захист та соціальне забезпечення – 22,77%, охорону здоров'я – 11,44%, громадський порядок, безпеку та судову владу, загальнодержавні функції – 13,87%, міжбюджетні трансферти – 13,6% [4].

У 2023 році доходна частина становила 2 671 997 952 395.51 грн., а видаткова – 4 014 418 147 743.01 грн., отож дефіцит склав 66,56 %. У доходній частині податкові надходження становили 45,04%, що є майже у 2 рази менше ніж у 2021 році, проте якщо ми подивимось на цифри, то у 2021 році податкові надходження сягали 1 107 090 887 305.73 грн, а у 2023 – 1 203 544 076 211.48 грн. Тобто можемо спостерігати збільшення доходів. Така ситуація обумовлена збільшенням частки неподаткових надходжень (37,11%, або ж 991 601 697 594,37 грн.) та допомоги від Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ (433 915 310 122,66 грн – 16,22%). Видатки головним чином були спрямовані на оборону, і становили 52,25%, або ж 2 097 620 460 310,28 грн. [4].

Із проведеного аналізу видно, що кількісно податкові надходження у 2023 році перевищують довоєнні показники. Враховуючи те, що упродовж років повномасштабного воєнного вторгнення росії в Україну ворог окупував велику частину територій, де зосереджувались великі промислові підприємства, орні землі, с/г угіддя; спровокована військовим станом неймовірна демографічна криза – мільйони людей виїхали з України, багато переселенців та велика частка населення задіяна у обороні та оборонній промисловості, складно збільшити податкові надходження до державного бюджету. За умов, що склалися, це означає насамперед збільшення податків, що ляже ще більшим тягарем на бізнес

в умовах війни і, як наслідок, може спричинити збільшення тіньової економіки, зменшення виробництва товарів і послуг. Іншим варіантом збалансування державного бюджету є зменшення його видатків. Проте і тут є свої проблеми: зменшення видатків на загальнодержавні функції означатиме або скорочення державного апарату, або урізання заробітної плати для держслужбовців, що може призвести до неефективності системи державного управління та зростання корупції. Уряд не може скоротити видатки на охорону здоров'я чи соціальний захист та соціальне забезпечення, або ж громадський порядок, а інші статті витрат і так не мають великої частки.

Можна зробити висновок, що в теперішніх умовах воєнного стану Україна значною мірою залежить від іноземної фінансової допомоги і поки ця допомога надходить, уряд може регулювати ситуацію і унеможливити економічну кризу. Проте, у даний час ситуація є доволі складною через затримку фінансової допомоги США для України, а також блокування кордонів із Польщею так званими «фермерами». Тому представники усіх рівнів влади країни повинні активно виборювати цю допомогу, наголошувати на її нагальності заради безпеки країн Європи і всього світу від агресії росії та інших авторитарних держав, що пильно стежать за цією ситуацією. Щодо ситуації в середині країни, то серед найнагальніших проблем слід виділити зменшення рівня тіньової економіки, протидію корупції та здійснення ефективних державних реформ, насамперед, завершити судову реформу та реформу системи органів державної влади.

Література:

1. Державний бюджет, Енциклопедія сучасної України – URL: <https://esu.com.ua/article-26165>
2. Бюджетний кодекс України, Верховна Рада України – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>
3. Виконання державного бюджету України з 2008 по 2024 рр., Мінфін – URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/>
4. Державний веб-портал бюджету для громадян – URL: <https://openbudget.gov.ua/>

Сорохманюк Максим Олегович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Березяк Іванна Іванівна,

к.е.н, старша викладачка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ЦИФРОВУ ТРАНСФОРМАЦІЮ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ

Завдяки стрімкій діджиталізації маркетингові інструменти вийшли на новий рівень і створили нові контакти з клієнтами завдяки інтернет-рекламі, можливості замовляти товари онлайн, обслуговуванню клієнтів у режимі реального часу та представленню продуктів і послуг, які найкраще відповідають їхнім потребам. Діджиталізація відкриває нові перспективи, допомагає оптимізувати та покращити бізнес-операції, що особливо важливо для українського бізнесу в умовах війни.

У мінливому та глобальному середовищі жоден бізнес не може ефективно працювати та залишатися конкурентоспроможним без ефективної маркетингової стратегії. Умови війни призводять до обмежень у спілкуванні та пересуванні, що знижує ефективність традиційних маркетингових інструментів. Сьогодні цифрова трансформація стала необхідною для успішної комунікації з клієнтами, зниження загальних витрат та оптимізації бізнес-процесів.

Станом на грудень 2022 року більшість українського бізнесу працює онлайн з обмеженим покриттям. Умови, в яких опинилися компанії, призводять до обмеженості ресурсів та вимагають їх раціонального використання. Тому дослідження та впровадження цифрової трансформації на підприємствах, а також пошук шляхів оптимізації бізнес-процесів стають надзвичайно важливими, поряд з вивченням різноманітних впливів цифровізації на українську економіку.

Технології стали невід'ємною частиною розвитку кожної компанії. Останнім часом проблеми побудови та вдосконалення бізнес-процесів все частіше вирішуються за допомогою діджиталізації. Глобальна пандемія COVID-19 та війна в Україні сприяли цим змінам. Іноземні компанії зараз активно впроваджують цифрові технології, адже клієнти тепер очікують отримувати більше, ніж віддають, а взаємодія з ними має бути максимально зручною та ефективною.

Цифрова економіка залишається одним з найбільш швидкозростаючих сегментів економіки в багатьох країнах і має значний вплив на такі різноманітні сектори, як роздрібна торгівля, банківська справа, логістика та маркетинг, освіта та охорона здоров'я, транспорт, енергетика та медіа. Вона розширює коло постачальників, клієнтів, партнерів і конкурентів [1].

Не секрет, що цифрова економіка має низку переваг перед традиційними методами: основним ресурсом є інформація, яка стрімко зростає; простір онлайн-торгівлі є безмежним. Один і той самий фізичний ресурс можна використовувати нескінченну кількість разів для надання різних послуг і задоволення потреб

споживачів; масштаби операцій обмежені лише розмірами мережі Інтернет, що надає величезні можливості.

Перехід до цифрової інфраструктури, в тому числі оцифрування маркетингу, стає одним із стратегічних пріоритетів держави в умовах військового конфлікту. За оцінками експертів, конкурентоспроможність країни в майбутньому, особливо в новому технологічному середовищі, напругу залежатиме від рівня цифровізації.

Створення цифрової економіки стає важливим питанням національної безпеки та незалежності. Слід зазначити, що міжнародне регулювання у цій сфері відсутнє, але важливо розуміти, де починається і де закінчується цифрова економіка. З іншого боку, існує багато технологій, таких як когнітивні технології, хмара, інтернет речей та великі дані, які мають значний вплив на наше життя.

Цифрова економіка стає гарячою темою через зміни в економіці, управлінні та суспільстві. Глобальне питання полягає в тому, яким буде майбутнє світової економіки після військового конфлікту і якою буде трансформація економіки та управління.

В умовах інноваційної конкуренції рівень міжнародної конкурентоспроможності визначається обсягом та якістю інноваційного маркетингового потенціалу, якістю міжнародного менеджменту, гнучкістю та адаптивністю до зовнішніх умов, а також здатністю до експансії за межі національної території [2].

У багатьох випадках українські підприємства стикаються з протиріччям між національними особливостями та вимогами глобального ринку до гнучкості у виробничій діяльності. Для забезпечення такої гнучкості підприємства звертаються до субпідрядників для виконання різних видів діяльності, використовують технології аутсорсингу, здійснюють мережеве управління, а також постійно шукають шляхи зниження витрат і підвищення інноваційності та науково-технічного рівня своєї продукції.

На сучасному етапі важливим питанням є становлення «інформаційного суспільства», «цифрової економіки» та процес «цифровізації» економічних процесів, а також проникнення інформаційних технологій в усі сфери життя. Віртуальний простір впливає на всі аспекти нашого існування, змінюючи сприйняття, механізми мислення та способи комунікації. Комунікаційні зміни відображаються на стилі і символіці мови та її емоційній насиченості. Розуміння цієї інформаційно-телекомунікаційної специфіки дозволяє фахівцям з комунікацій, таким як маркетингологи та бренд-менеджери, ефективно вирішувати комунікаційні завдання та правильно конструювати повідомлення для цільових аудиторій [3].

Передумови для розвитку цифрової економіки в Україні мають кілька аспектів. Система освіти має високий потенціал для підготовки фахівців у сфері цифрової економіки. Існують оригінальні організаційні та технологічні рішення для створення ефективної інфраструктури цифрової економіки. Інтеграція та розвиток конкретних кейсів, заснованих на сучасних принципах цифрової економіки, сприятиме загальному економічному зростанню.

Цифровий маркетинг – це система економічних відносин, заснована на реалізації цифрового потенціалу людей за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій та наскрізних інноваційних підходів. Він функціонує у сталому інноваційно-орієнтованому інституційному середовищі, спрямованому на підвищення продуктивності праці та покращення добробуту суспільства в процесах виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів і послуг.

Розуміння цих питань стає все більш важливим з огляду на радикальні зміни у світовій економіці, включаючи військові конфлікти, а також використання нових методів та інструментів управління в умовах цифрової економіки.

Література:

1. Босовська М., Бовш Л., Охріменко А. Цифрова трансформація технологій маркетингу. *Scientia fructuosa*. 2022. № 4 (144). С. 52–71.
2. Васильців Н. М. Цифровий маркетинг як складник перспективного напрямку розвитку індустрії 4.0. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019. № 2 (64). С. 35–40.
3. Фіщук В., Матюшко В., Чернів Є. Україна 2030e – країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього*. 2020. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html> (дата звернення 15.03.2024).

Стасюк Тетяна Юріївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія»

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ

Підвищення якості кредитного портфеля банку – важливий процес для забезпечення стабільності та прибутковості банку. І для покращення якості кредитного портфеля можна виконати наступні стратегії та практики:

- Ефективний аналіз ризиків при видачі кредитів. Банкам необхідно використовувати ретельний аналіз платоспроможності клієнтів перед видачею кредитів, для цього застосовуючи різні методи оцінки ризику, такі як кредитні звіти, аналіз фінансових звітів та інші. Також необхідно використовувати точні моделі для оцінки ризиків кредитування, якісно аналізувати платіжну дисципліну клієнтів, їх фінансовий стан та здатність повертати кредит.
- Банкам необхідно здійснювати постійний моніторинг та управління портфелем, для цього використовувати системи для автоматичного розрахунку фінансового стану, та періодично перевіряти кредитний портфель, об мати змогу вчасно виявити ризикові сигнали та запобігти виникненню ризиків.
- Диверсифікація портфеля. Банк має стежити за розподілом кредитів між великими секторами та галузями економіки, також варто урізноманітнити види кредитів та секторів у яких видаються кредити. При цьому банкам необхідно уникати концентрації ризиків у певних групах чи секторах.
- Банкам необхідно розробити ефективні стратегії відшкодування та погашення кредитів та встановлювати адекватні відсоткові ставки та графіки погашення.
- Система внутрішнього контролю. Банкам необхідно впроваджувати систему внутрішнього контролю для управління ризиками на ранніх стадіях, регулярно оцінювати ефективність внутрішнього контролю та вносити відповідні корективи.
- Використання передових технологій. Банкам необхідно використовувати аналітику даних та штучний інтелект для покращення оцінки ризиків та моніторингу портфеля, а також впроваджувати цифрові технології для автоматизації процесів видачі та обслуговування кредитів.
- Банкам необхідно здійснювати підтримку клієнтів у випадку виникнення проблем, для цього варто встановити ефективні системи роботи з боржниками та прагнути до конструктивного вирішення проблеми у разі фінансових труднощів клієнтів. Також необхідно підтримувати відкриті зв'язки з клієнтами та допомагати їм в управлінні фінансами, щоб запобігти можливим проблемам з платежами.

- Стрес-тести. Банкам необхідно проводити тестування кредитного портфеля в різних економічних умовах, для розуміння того, як він може реагувати на стресовий контекст.

Якщо дотримуватись цих стратегій та постійно перевіряти фінансовий стан клієнтів можна значно знизити ризики та підвищити якість кредитного портфеля банку.

Література:

1. Фінанси, гроші та кредит: Навчальний посібник (за кредитномодульною системою навчання) для студентів напряму підготовки 6.030601 „Менеджмент” ОКР „Бакалавр” / Борисова І.С., Зоря О.П., – Полтава: РВВ ПДАА, – 2011. – 279 с.
2. Поляк Н. П. КРЕДИТНІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ РЕАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ : дис. канд. ек. наук : 08.00.08 / Поляк Наталя Петрівна – ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ», 2016. – С. 14.
3. Нечаєва І. А. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕ / І. А. Нечаєва, Ю. О. Каплан. // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2011. – С. 116.
4. Бурлаєнко Т. І. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ ПОРТФЕЛЕМ БАНКУ / Т. І. Бурлаєнко. // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2016. – С. 767.

Стегній Дар'я Володимирівна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

*Науковий керівник: **Топішко Н.П.,***

к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ПЛАТІЖНИЙ БАЛАНС УКРАЇНИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ

Для України є актуально визначити свою позицію та напрям оптимізація платіжного балансу для того, щоб поліпшити умови функціонування економіки в цілому, оптимізувати міжнародну економічну діяльність загалом та її окремих компонентів.

Зовнішньоторговельна діяльність країни обрховується у вигляді платіжного балансу. Макроекономічне призначення платіжного балансу слугує індикатором для вибору кредитно-грошової, валютної, бюджетно-податкової, зовнішньоторговельної політики і управління державною заборгованістю [4, 270].

Платіжний баланс – це балансовий рахунок міжнародних операцій як вартісне вираження всього комплексу світогосподарських зв'язків країни у формі співвідношення надходжень та платежів. Платіжний баланс є найбільш поширеним балансом міжнародних розрахунків, який показує співвідношення платежів за кордон і надходжень з-за кордону за певний період часу (рік, квартал, місяць [4, 274].

Система розрахунків платіжного балансу унікальна в тому плані, що вона хоч і не показує безпосередньо, які процеси розвиваються добре, а які погано, або які явища їх викликають, зате показує, що відбувається насправді, відображаючи реальні фінансові потоки між певною країною та зовнішнім світом, чим допомагає зробити власні відповідні висновки.

Платіжний баланс складається з таких чотирьох розділів:

1. Торговельний баланс — це співвідношення вартості експорту та імпорту.
2. Баланс послуг та некомерційних платежів. Він включає й надходження з транспортних перевезень, страхування, електронного, телекосмічного зв'язку та інших видів зв'язку, міжнародного туризму, тощо.
3. Платіжний баланс з поточних операцій включає торговельний баланс і «невидимі» операції. Поточними ці операції стали називати для того щоб відокремити світову торгівлю товарами та послугами від міжнародного руху фінансових ресурсів у формі капіталів та кредитів.
4. Баланс руху капіталів і кредитів виражає співвідношення вивозу і ввозу державних та приватних капіталів, наданих і одержаних міжнародних кредитів. Підприємницький капітал містить прямі закордонні інвестиції (придбання і будівництво підприємств за кордоном) і портфельні інвестиції (купівля цінних паперів закордонних компаній) [4, 275-276].

На стан платіжного балансу впливають такі фактори: нерівномірність економічного і політичного розвитку країн, міжнародна конкуренція; циклічні коливання економіки; зростання закордонних державних витрат, пов'язаних

мілітаризацією економіки і військовими витратами; посилення міжнародної фінансової взаємозалежності; зміни в міжнародній торгівлі; вплив валютно-фінансових факторів; негативний вплив інфляції; торговельно-політична дискримінація певних країн; надзвичайні обставини: неврожаї, стихійні лиха, катастрофи.

Щоб досягти щорічної збалансованості надходжень у країну чи її виплат іншим країнам — завдання надзвичайно складне. Так, довготермінове пасивне сальдо платіжного балансу призводить до того, що для покриття дефіциту іноземної валюти необхідно використовувати офіційні резерви, зменшуючи їх обсяг. Якщо активне сальдо досягається за рахунок позитивного сальдо платіжного балансу, то це означає, що імпорт не перекидає експорту і тим самим фактичний рівень споживання стає меншим від потенційно можливого. Якщо сальдо формується під впливом значного перевищення притоку капіталу над його відтоком, то країна перетворюється в сторону, що приймає, зі всіма можливими негативними наслідками [5, 275].

Стан платіжного балансу країни визначається її економічним потенціалом, особливостями структури економіки, участю економічних агентів країни в міжнародній кооперації, зв'язками із світовим ринком позичкових капіталів, станом державного регулювання економіки і зовнішньоекономічних відносин. Тому платіжний баланс чітко відображає економічне становище країни, широко використовується в інтересах прогнозування і макроекономічного регулювання.

Як повідомляється на сайті Національного банку України (НБУ), у грудні-2022 профіцит зведеного платіжного балансу становив \$528 млн, що в 1,4 раза більше, ніж у грудні 2021. Дефіцит зведеного платіжного балансу України у 2022 році становив \$2,9 млрд, тоді як профіцит у 2021 році становив \$487 млн.

Основним чинником скорочення обсягів експорту товарів на 35,1% було скорочення експорту чорних і кольорових металів на 62,6%. Також спостерігалось скорочення експорту продовольчих товарів – на 15,5%, продукції хімічної промисловості – на 47,4%, деревини та виробів з неї – на 15%, мінеральних продуктів (зокрема руд) – на 47,8% та продукції машинобудування – на 40,6%. Водночас, енергетичний імпорт скоротився на 8,9%. Також зафіксовано дефіцит торгівлі послугами \$9,1 млрд порівняно з профіцитом \$4 млрд 2021 року. Водночас експорт послуг скоротився на 12,1%, а імпорт зріс у 1,8 раза. НБУ пояснив це зростанням біженців, витрати зросли в 3,2 раза [2].

Станом на 1 січня 2023 року обсяг міжнародних резервів становив \$28,5 млрд, що забезпечує фінансування імпорту протягом 3,4 місяців. За дев'ять місяців 2023 року дефіцит поточного рахунку становив 5.5 млрд дол. США (у січні – вересні 2022 року профіцит був 7.9 млрд дол. США). Без урахування реінвестованих доходів та грантів від міжнародних партнерів дефіцит становив 13.1 млрд дол. США (за дев'ять місяців 2022 року – 2.3 млрд дол. США). Дефіцит поточного рахунку платіжного балансу в II кварталі 2023 року становив 196 млн дол. США, або 0.5% від ВВП. У II кварталі 2023 року чистий приплив за фінансовим рахунком становив 4.1 млрд дол. США. Платіжний баланс у II кварталі 2023 року зведено з профіцитом у 3.9 млрд дол. США [3].

Як повідомлялося, зведений платіжний баланс України у 2021 році було зведено з профіцитом \$487 млн, що вчетверо менше, ніж у 2020 році. Дефіцит поточного рахунку платіжного балансу становив \$2,1 млрд, тоді як у 2020 році було зафіксовано профіцит цього показника у розмірі \$5,3 млрд [1].

Проблема пасивного сальдо поточних операцій в Україні у зв'язку з економічною кризою може бути вирішена за допомогою комплексного підходу, який включає в себе економічні, фінансові та структурні заходи. Що включає стимулювання експорту, стимулювання інвестицій, проведення реформ, стабілізація валютного ринку, ефективне управління державними фінансами, проведення монетарної політики.

Таким чином, платіжний баланс дає змогу проаналізувати, передбачити та вжити певних заходів, щоб стабілізувати економічну ситуації в Україні.

Література:

1. МінФін/Платіжний баланс/стаття/2023 Платіжний баланс України (2021) (minfin.com.ua)
2. Національний Банк України/Департамент статистики та звітності, управління статистики зовнішнього сектору/Платіжний баланс у 2022 році/стаття/2023 State_y.pdf (bank.gov.ua)
3. Національний Банк України/ Департамент статистики та звітності, управління статистики зовнішнього сектору/ Платіжний баланс у вересні 2023 року/стаття/2023 State_m.pdf (bank.gov.ua)
4. Макаренко М. І., Семененко Т. О., Петрушенко Ю. М./ Макроекономіка/ Підручник/Виданнядруге,перероблене/2021. Makarenko.pdf;jsessionid=561FA43F9617E839A76FF1B40F2960CF (sumdu.edu.ua)
5. О.М.Козакова/Е.М.Забарна/Макроекономіка/Підручник/2018 Книга Підручник Макроекономіка Козакова О.М. 2018.pdf (opu.ua)

Турсунова-Куйдан Дарина Вадимівна,
магістриня, Національний університет «Острозька академія».

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПЕВНИХ ЕТАПАХ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ

Ефективне функціонування будь-якої організації в першу чергу визначається ступенем розвитку її персоналу. У сучасних умовах, коли теоретичні знання, навички та практичні компетенції швидко стають застарілими, здатність організації безперервно розвивати своїх співробітників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку, оновлення та збільшення обсягів товарів і послуг.

Розвиток персоналу – це процес системної організації безперервного професійного навчання з метою підготовки працівників до виконання нових виробничих функцій, підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня, формування резервів керівних кадрів і вдосконалення соціальної структури людських ресурсів. Розвиток особового складу забезпечується такими заходами, як адаптація працівників до виробництва, оцінка персоналу з метою його визнання, планування професійної кар'єри робітників і спеціалістів, стимулювання розвитку людських ресурсів тощо [2].

Управління персоналом здійснюється в єдності з технологічним управлінням, виробничими і трудовими процесами і дозволяє ототожнювати виробництво з підприємством, а підприємство – з менеджментом. Однак необхідно враховувати, що воно є тільки частиною менеджменту. Функція управління колективом є ключовою сферою яка, орієнтована на задоволення конкретних потреб бізнесу [4].

Ключ до побудови команди – це створення сприятливих умов для реалізації людьми свого потенціалу шляхом відбору людей з потрібними компетенціями та надання їм відповідної кваліфікації. Тому найважливішим завданням для нових організаторів є правильний підбір і розподіл людей.

Процес формування трудового колективу складається з наступних етапів:

- визначення конкретних цілей;
- підготовка програми роботи;
- координація різних видів робіт;
- організація роботи з розподілу повноважень;
- обговорення та дискусії;
- обговорення нагальних питань та дебати;
- аналіз ходу та результатів роботи;
- зворотній зв'язок.

Щоб сформувати ефективну робочу силу, лідери повинні відповідати наступним вимогам:

- наявність лідерських навичок;
- послідовність;
- вміння підбирати правильних співробітників;

- уважне ставлення до членів команди;
- вміння створювати сприятливий морально-психологічний клімат;
- підтримка особистісного розвитку співробітників, заохочення творчого потенціалу;
- вміння раціонально використовувати робочий час;
- висока вимогливість до співробітників;
- підтримка здорової комунікації між керівником та командою. [1]

Процес управління групою працівників можна розділити на три етапи. На першому етапі менеджер ставить перед командою цілі, яких вона має досягти за певний проміжок часу (зміна, місяць, квартал, рік або інший період).

Другий етап – інструктаж команди. Сюди входить інформування команди про завдання, матеріали та правила виконання роботи, джерела необхідних ресурсів, схеми оплати праці та інших заохочень, правила внутрішнього розпорядку, робочий час, умови праці, правила безпечної поведінки на робочому місці та інша інформація.

Третій етап передбачає організацію та проведення аналітичних досліджень у трудовому колективі з метою виявлення та вивчення організаційно-технічних і кваліфікаційних резервів підвищення ефективності роботи колективу, причин і факторів недовиконання або перевиконання виробничих завдань окремими працівниками та підрозділами, передового досвіду, можливостей оптимального використання обладнання та економії матеріальних цінностей тощо. [3]

Індивідуальний потенціал і робочі якості людини є джерелом і основним принципом організаційного розвитку будь-якої компанії. У цьому контексті управління персоналом є універсальним завданням і основною функцією менеджерів, які керують працівниками через делегування повноважень, завдань і компетенцій.

Література:

1. Етапи створення і розвитку трудового колективу. Pidru4niki. URL: https://pidru4niki.com/15800119/menedzhment/etapi_stvorennya_rozvitku_trudovogo_kolektivu.
2. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності. Головна | Elib LNTU. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/ЕНП%20Управління%20персоналом%20готовий/page11.html
3. Стадії та етапи розвитку трудового колективу. Pidru4niki. URL: https://pidru4niki.com/1580011950702/menedzhment/stadiyi_etapi_rozvitku_trudovogo_kolektivu.
4. Управління персоналом: сутність, функції, методи та задачі. Реферат. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/13943/>

Хохонік Каріна Валеріївна

студентка, Національний університет «Острозька академія»,

Науковий керівник: **Топішко Н. П.**,

к.е.н., доцентка кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу

ПОВІДІНКОВІ ТА СИТУАЦІЙНІ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА КЕРІВНИКА

Поведінкові та ситуаційні теорії лідерства розглядають різні аспекти того, як керівники спрямовують та впливають на свою команду в організації. Ми провели короткий розбір поведінкових та ситуаційних теорій лідерства керівника.

1. Поведінкові теорії лідерства: Теорія стилів керівництва (Leadership Style Theory):

- *Автократичний стиль:* Керівник приймає рішення самостійно без залучення групи.
- *Демократичний стиль:* Рішення приймаються учасниками групи, а керівник служить посередником.

Теорія стилів керівництва досліджує, як керівники сприймають свою роль та як вони взаємодіють із співробітниками. Два основних стилі керівництва, які розглядаються в цій теорії, – це автократичний та демократичний стилі [2].

Характеристики автократичного стилю:

- Керівник приймає рішення самостійно;
- Контроль над виконанням завдань здійснюється строго;
- Мало враховується думка чи участь підлеглих у процесі прийняття рішень.

Сфери застосування:

- Ефективний в кризових ситуаціях, коли потрібно швидко прийняти рішення;
- Відмінний у випадках, коли є необхідність у жорсткому керівництві.

Характеристики демократичного стилю:

- Рішення приймаються за участю групи чи підлеглих;
- Сприяється взаєморозумінню та співпраці;
- Збільшується рівень задоволеності та відчуття відповідальності серед підлеглих.

Сфери застосування:

- Ефективний в ситуаціях, коли потрібна творчість та інновації;
- Збільшує мотивацію та відчуття приналежності до команди.

Теорія управлінського сітцевого підходу (Managerial Grid Theory):

Співвідношення між завданнями та стосунками: Ось основні стилі лідерства – «зверху-донизу» (зосереджений на завданнях) та «знизу-вгору» (зосереджений на стосунках).

Управлінський сітцевий підхід, розроблений Робертом Р. Блейком та Джейном С. Маутоном, використовує сітку для представлення стилів керівництва на основі двох основних вимірів: зосередження на завданнях і зосередження на стосунках.

Співвідношення між завданнями та стосунками:

- 1) 1,1 (Зосереджений на завданнях і стосунках):
 - Високий рівень уваги до завдань і відносин з підлеглими;
 - Демократичний підхід до управління.
- 2) 9,1 (Зосереджений на завданнях, слабкий на стосунках):
 - Сильний акцент на завданнях, але слабкий на розвитку стосунків;
 - Авторитарний підхід, де підчинені виконують доручення без багатого взаємодії.
- 3) 1,9 (Зосереджений на стосунках, слабкий на завданнях):
 - Акцент на стосунках та комунікації, менше уваги приділяється завданням;
 - Демократичний стиль, де важлива командна співпраця.

Цей підхід дозволяє керівникам розуміти, як вони співвідносяться з підлеглими та як це впливає на ефективність роботи команди. Сітка допомагає визначити оптимальний стиль керівництва для конкретної ситуації.

2. Ситуаційні теорії лідерства:

- *Теорія контингентного керівництва* (Contingency Leadership Theory);
- *Управлінський сітцевий підхід* (Managerial Grid Theory).

Теорія ситуаційного керівництва (Situational Leadership Theory – SLT):

Керівництво повинно відповідати потребам конкретної ситуації; різні ситуації вимагають різних стилів лідерства.

1. Теорія контингентного керівництва. Теорія контингентного керівництва висловлює ідею, що ефективність лідерства залежить від відповідності стилю лідера вимогам ситуації або характеристикам підлеглих. Підходи до керівництва можуть бути змінені залежно від конкретних обставин.

Теорія контингентного керівництва включає такі моделі, як [1]:

1) **Модель визначення ситуацій** (Fiedler's Contingency Model):

- Основний аспект – стиль лідера має відповідати типу ситуації;
- Розділяє лідерів на «відносини» та «завдання» та визначає відповідність стилю в завданні чи відносинах.

2) **Теорія лідерства за визначеним об'ємом контролю** (Hersey-Blanchard Situational Leadership Theory):

- Описує чотири стилі лідерства: директивний, підтримуючий, учасницький та делегуючий;
- Способи лідерства визначаються рівнем завдань та рівнем взаємин між лідером і підлеглими.

3) **Теорія трьох визначених стилів** (Path-Goal Theory):

- Лідер приймає один із трьох стилів: директивний, підтримуючий або учасницький, залежно від ситуації та потреб підлеглих.

Теорія трьох визначених стилів лідерства розвивалася Р. Хаузом та Т. Мітчелом. Ця теорія стверджує, що ефективність лідера залежить від того, наскільки добре лідер може забезпечити підлеглим чіткий шлях (гіпотетичний «шлях до цілей») до досягнення цілей.

Три визначені стилі:

- **Директивний стиль:** Лідер надає чіткі інструкції та контроль для досягнення цілей.
- **Підтримуючий стиль:** Лідер надає підтримку та допомогу для забезпечення задоволеності та добробуту підлеглих.
- **Учасницький стиль:** Лідер взаємодіє з підлеглими, консультується та стимулює їхню участь у прийнятті рішень[3].

Вибір стилю залежить від характеристик підлеглих та властивостей робочого оточення. Наприклад, у випадках, коли завдання складне, лідер може використовувати директивний стиль; коли підлеглі мають низький рівень мотивації, може бути використаний підтримуючий стиль.

Ці теорії виокремлюють важливі аспекти, які впливають на ефективність лідерства, і показують, що не існує універсального підходу до керівництва, але вибір стилю повинен бути зорієнтованим на конкретні обставини та особистості групи чи підлеглих.

Отже, обидві групи теорій вказують на те, що ефективність лідера залежить від відповідності його або її стилю лідерства конкретній ситуації або групі. У підходах враховується, що немає універсального стилю лідерства, який підходить для всіх ситуацій або всіх особистостей.

Література:

1. Басінська І., Радюк О. Ситуаційні й інтеракціоністські теорії лідерств. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2020. Т. 12, № 11(56). С. 5–15. URL: <https://sj.npu.edu.ua/index.php/pn/article/view/929> (дата звернення: 08.10.2023);
2. Зосим М. Теорії лідерства (Leadership Theories). Махум Zosym. URL: <https://www.maxzosim.com/leadership-theories/> (дата звернення: 10.11.2023);
3. Основи менеджменту : конспект лекцій для здобувачів вищої освіти ступеня «Молодший бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» денної форми навчання : конспект лекцій / уклад.: В. М. Стамат, А. С. Полторак ; Рецензент: Т. В. Стройко, О. М. Вишнеvsька. Миколаїв : МНАУ, 2022. 162 с. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11576/1/stamat-osn-menedzhment-lekc-2022.pdf> (дата звернення: 10.11.2023).

Ципящук Владислав Вікторович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Кривицька О. Р.,

д.е.н., професорка кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій НаУОА

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ: КЛЮЧ ДО ЕКОНОМІЧНОГО ПРОЦВІТАННЯ

Штучний інтелект (ШІ) вважається одним з найбільш інноваційних і перспективних напрямків розвитку сучасних технологій. Його застосування в різних галузях, зокрема в економіці, відкриває широкі можливості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності. У цій статті розглянемо, як використання штучного інтелекту в економіці може перетворити бізнес-процеси та сприяти розвитку.

Одним з ключових аспектів використання ШІ в економіці є автоматизація та оптимізація рутинних процесів. Алгоритми машинного навчання дозволяють бізнесу автоматизувати задачі, які раніше вимагали значних людських ресурсів та часу. Наприклад, системи ШІ можуть автоматично аналізувати величезні обсяги даних, спрогнозувати попит на товари та послуги, оптимізувати цінову політику та управляти запасами, що дозволяє підприємствам ефективніше відповідати на потреби ринку.

Ще одним важливим аспектом є аналіз даних та прогнозування. Штучний інтелект може допомогти бізнесу зрозуміти ринкові тенденції, виявити нові можливості та передбачити майбутні ризики. Аналізуючи величезні обсяги даних, ШІ може виявляти кореляції та закономірності, які не завжди очевидні для людського аналітика. Це допомагає бізнесу приймати кращі та обґрунтовані рішення, що базуються на об'єктивних даних.

Крім того, штучний інтелект може слугувати важливим інструментом для прийняття рішень. Завдяки алгоритмам машинного навчання, ШІ може надавати бізнесу рекомендації щодо оптимальних стратегій, підкріплених даними. Це допомагає підприємствам зробити кращі рішення в умовах нестабільності та невизначеності.

У висококонкурентному світі сучасної економіки, використання штучного інтелекту стає все більш важливим фактором успіху. Бізнеси, які вміло використовують ШІ, можуть отримати значну конкурентну перевагу, забезпечити стабільний розвиток та підвищити свою ефективність. Тому впровадження штучного інтелекту в економіку варто розглядати як стратегічне рішення для подальшого успіху та зростання підприємства.

Важливо зазначити, що використання штучного інтелекту в економіці не тільки підвищує продуктивність та конкурентоспроможність підприємств, але і відкриває нові можливості для інновацій та розвитку нових продуктів і послуг.

Наприклад, сфера фінансів вже активно використовує штучний інтелект для управління портфелями, ризик-аналізу та автоматизації фінансових операцій. Банківські установи використовують алгоритми машинного навчання для

виявлення шахраїв та мінімізації ризиків, а також для надання персоналізованих фінансових послуг своїм клієнтам.

Також штучний інтелект активно використовується в маркетингу та рекламі. Алгоритми машинного навчання допомагають аналізувати поведінку споживачів, прогнозувати їхні уподобання та створювати персоналізовану рекламу, що збільшує ефективність рекламних кампаній та покращує взаємодію зі споживачами.

Навіть у сфері громадських послуг, таких як охорона здоров'я та освіта, штучний інтелект може мати значний вплив. Від автоматизованих систем діагностики хвороб до індивідуалізованих програм навчання, ШІ може допомогти покращити якість та доступність цих послуг.

Загалом, використання штучного інтелекту в економіці відкриває безліч можливостей для розвитку бізнесу, підвищення продуктивності та покращення якості життя. Проте важливо також враховувати етичні та соціальні аспекти впровадження цих технологій, щоб забезпечити сталий та гуманний розвиток суспільства.

Література:

1. Економіка та Суспільство. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/808> (дата звернення: 12.02.2024 р.)
2. Чому ШІ не забере вашу роботу і як він вплине на економіку — аналіз The Economist. URL: <https://speka.media/comu-si-ne-zabere-vasu-robotu-i-yak-vin-vplyne-na-ekonomiku-analiz-the-economist-p6q6zv> (дата звернення: 10.02.2024 р.).
3. Вплив штучного інтелекту на українську і міжнародну економіку. URL: <https://www.journals.kyiv.ua/index.php/economy/article/view/49> (дата звернення: 12.02.2024 р.).

Черній Анастасія Олексіївна,

студентка, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Клебан Ю. В. ,

старший викладач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МАШИННОГО НАВЧАННЯ У МОДЕЛЮВАННІ ШАХРАЙСТВА / З КРЕДИТНИМИ КАРТКАМИ

Дослідження шахрайства з кредитними картками є надзвичайно важливим, оскільки все більше грошових операцій проводяться електронно, тобто за допомогою кредитних карток або системи PayPal, у той час як кількість готівкових операцій стрімко зменшується. Згідно з даними Нацбанку України, у 2021 році безготівкові операції з використанням платіжних карток зросли на 35,1%, а загальна сума зросла на 40,3% порівняно з 2020 р. [1].

Згідно з Федеральною службою безпеки, кредитні картки становили шосте місце за загальними втратами доларів у 2021 році, незважаючи на те, що кредитні картки були основним способом оплати у США[2]. Найбільші грошові втрати в 2021 році були спричинені банківськими переказами та платежами на загальну суму 756 мільйонів доларів, за ними йшла криптовалюта на суму 750 мільйонів доларів. Федеральна торгова комісія повідомила, що збитки, пов'язані з кредитними картками, склали 181 мільйон доларів, що більше, ніж збитки, пов'язані з дебетовими картками (140 мільйонів доларів), але менше, ніж збитки, пов'язані з подарунковими картками та перезавантаженими картками (233 мільйони доларів).

Шахраї використовують все більше різноманітних методів, таких як фішинг, викрадення особистих даних, клонування карток тощо, щоб отримати несанкціонований доступ до карткових рахунків і використання кредитних карток власників. Цілком ймовірно, у найближчому майбутньому поширяться використання складних методів та інструментів для знешкодження захисту інформації та здійснення шахрайської діяльності в майбутньому. Зокрема, існує ймовірність розширення автоматизації атак за допомогою штучного інтелекту та машинного навчання, а також розширення використання криптовалюти та інших анонімних платіжних систем для уникнення відстеження.

Найпоширенішими типами шахрайства з кредитними картками є:

- Кредитний скеймінг. Підробка карток і сайтів, тобто зловмисник може використовувати карту, створену на основі піддроблених даних.
- Використання карт, які втрачені або викрадені Злочинець може отримати кредитну карту, яка була викрадена або втрачена. Такі картки можна використовувати для покупок або зняття грошей у банкоматах.
- Фішинг. У цьому типі шахрайства особа намагається отримати конфіденційну інформацію, таку як номери кредитних карт, під час онлайн-транзакцій, таких як покупки та благодійні перекази, або через електронну пошту.

- Кардинг — це коли злочинець використовує крадену кредитну картку для покупок у Інтернеті.

Методи машинного навчання доведено є достатньо ефективними та зручними для застосування у галузі економіки, зокрема фінансових операцій. Найбільш поширеними типами для шахрайства є операції виведення готівки та переказу коштів. Важливими факторами для моделювання цього явища є година, о котрій відбувається операція, її тип та сума. Це пов'язано з певними обмеженнями банківських систем та піковими активностями клієнтів.

Методи машинного навчання дозволяють оперативніше та точніше працювати із досліджуванним явищем, оскільки надають можливість працювати з великими масивами даних. У виявленні шахрайства це дозволяє дослідити якомога більшу кількість патернів. Ці методи також спрощують та пришвидшують процес моделювання за рахунок автоматизації процесу. Варто зазначити, що методи машинного навчання досить адаптивними, що дозволяє навчати створені моделі знаходити нові стилі та види шахрайства.

Логістична регресія забезпечує можливість моделювання ймовірності шахрайства, що дозволяє здійснювати детальний аналіз ризику. Метод k-найближчих сусідів допомагає виявляти шаблони та робить класифікацію на основі схожості з існуючими транзакціями. XGBoost і Gradient Boosting є потужними ансамблевими методами, які покращують точність моделювання шахрайства шляхом комбінування декількох моделей, Random Forest, що також є ансамблевим методом, що заснований на декількох деревах рішень, дозволяє здійснювати класифікацію з високою точністю. [3]

Моделі машинного навчання, такі як логістична регресія, K-найближчі сусіди, XGBoosting, Gradient Boost і Random Forest, можуть точно змоделювати шахрайські операції, що дозволяє передбачити від 72% до 89% шахрайських операцій і попередити про потенційні фінансові втрати. Метод k-найближчих сусідів допомагає в пошуку шаблонів і класифікації на основі подібності існуючих транзакцій, тоді як Random Forest, XGBoost і Gradient Boosting є потужними ансамблевими методами, які покращують точність моделювання задач класифікації із високою точністю.

Література:

1. Національний Банк України. Cashless-розрахунки в Україні стабільно зростають URL:<https://bank.gov.ua/ua/news/all/cashless-rozrahunki-v-ukrayini-stabilno-zrostayut> (Дата звернення: 26.02.2024)
2. Credit Card Fraud: The Guilties of the Bunch. Forbes. 2023. URL: <https://www.forbes.com/identity-theft/credit-card-fraud.html> (Дата звернення: 26.02.2024)
3. Pooja Tiwari, Simran Mehta, Nishtha Sakhuja, Jitendra Kumar, Ashutosh Kumar Singh. CREDIT CARD FRAUD DETECTION USING MACHINE LEARNING:A STUDY. C.3 URL:<https://arxiv.org/pdf/2108.10005.pdf> (Дата звернення: 26.02.2024)
4. A. Liaw and M. Wiener. Classification and Regression by randomForest. R News 2(3), 18–22. 2002. URL: <https://CRAN.R-project.org/doc/Rnews/> (Дата звернення: 26.02.2024)

Шапайко Роман (Shapaiko Roman),
student. National University of Ostroh Academy.

DIGITAL MARKETING STRATEGY: FROM DEVELOPMENT TO CUSTOMER LIFECYCLE MANAGEMENT

Marketing, as an industry, is constantly evolving, moving from one stage to another. Modern research and expert insights highlight digital marketing as a key direction for development, utilizing all available forms of digital channels for effective promotion of products and businesses. Digital marketing leverages Internet resources and social media as primary tools in its strategy. Digital marketing is the integration of various tactics for promoting services and products and engaging with customers in the digital environment.

Similar to any other form of marketing, digital marketing is instrumental in attaining optimal results with utmost efficiency. It facilitates cost savings and helps circumvent unnecessary and inefficient expenditures. The objective of this article is to justify both the theoretical underpinnings and practical applications of integrating digital marketing into enterprise strategies.

The interaction and integration between digital channels and traditional channels is a key part of digital marketing strategy development. Digital marketing strategy is essentially a channel marketing strategy and it needs to be integrated with other channels as part of multichannel marketing. [1, p. 21]

A definition for the multichannel marketing ecosystem can be derived: 'A multichannel marketing ecosystem is a community of consumers in conjunction with the brands, products and services they are exposed to, interacting as a system enabled by technology. Viewing marketing and brands interactions with the consumer as a dynamic and continuous system that is evolving and is enabled by technology changes the role of marketer from broadcaster of communications into the enabler and sponsor of the ecosystem in which consumers interact with each other and the brands. [2, p. 8]

For an effective digital marketing strategy, alignment with overarching business and marketing strategies is imperative. This may involve integrating it with a comprehensive, forward-looking business plan and vision. Additionally, the strategy should encapsulate more specific annual, quarterly and monthly business priorities and initiatives.

The formulation of a successful digital marketing strategy involves setting clear objectives for business and brand development. This includes delineating the online contribution of leads and sales specifically attributed to digital channels, grounded in models that gauge channel effectiveness. Furthermore, the strategy needs to be in sync with the characteristics of the customer base that engages effectively through these channels.

The tactical aspects of the strategy encompass specifying the mix of online and offline communication tools. These tools are strategically employed to attract visitors to the company website and encourage interaction with the brand through digital media such as email or mobile platforms. A compelling and unique value proposition tailored

explicitly for the digital channel is a cornerstone of a well-crafted strategy. This proposition should not only be distinctive but also effectively communicated to the target audience.

Supporting the customer journey through the entire buying process is integral to the digital marketing strategy. This involves guiding customers as they navigate through the stages of selecting and purchasing products, utilizing the digital channel in synergy with other channels.

Effectively managing the online customer lifecycle is a pivotal component of a comprehensive digital marketing strategy. The customer lifecycle refers to the journey your customers take to become your customers and interact with your brand. Customer lifecycle management, or CLM, is the process of tracking and analyzing each stage of this customer lifecycle, assigning metrics to each step and measuring the success of your business based on those metrics. Regardless of your brand's product or service, most customers follow a similar set of steps. Spending the time to analyze these steps can give you a better idea of your business's performance at each stage of the customer lifecycle. [2] This multifaceted approach entails orchestrating distinct stages to not only attract visitors to the company's website but also to convert them into customers and, subsequently, nurture their ongoing engagement for sustained growth.

Initiating the process involves employing a variety of online marketing strategies. Techniques such as search engine optimization (SEO), content marketing, and social media marketing are leveraged to enhance the visibility of the business online. The goal is to attract a diverse audience and direct them to the company's digital presence.

Once visitors land on the website, the focus shifts to conversion. This phase is about optimizing the online experience, ensuring seamless navigation, and providing compelling content. Calls-to-action are strategically placed, and user-friendly interfaces are designed to guide visitors towards making a purchase or taking a desired action. A streamlined checkout process and clear product information contribute to successful conversions.

Customer retention is a cornerstone of sustained success. Customer retention is a metric that measures customer loyalty, or the ability for an organization to keep its customers over time. In addition to identifying the number of loyal customers, customer retention can reflect or predict customer satisfaction, repurchase behavior, customer engagement and emotional ties to a brand. A well-rounded digital marketing strategy includes tactics to keep existing customers engaged and satisfied. Personalized communication through email marketing, exclusive offers, and loyalty programs fosters a sense of connection. Consistently delivering value and positive interactions contribute to long-term customer loyalty.

Beyond retention, the strategy extends to fostering growth within the customer base. This entails identifying opportunities for upselling or cross-selling additional products or services. Encouraging referrals through referral programs and staying attuned to evolving customer needs are integral aspects. Regular analysis of customer data and feedback informs strategies for expansion and enhancement of offerings.

In conclusion, the management of the online customer lifecycle is a dynamic and holistic process. A well-crafted digital marketing strategy seamlessly navigates

through each stage, utilizing digital tools and insights to create a valuable and enduring customer journey.

Literature:

1. Dave Chaffey Digital marketing D Chaffey, F Ellis-Chadwick – 2019 – P. 21
2. Kogan Page Multichannel Marketing Ecosystems – 2013 – P. 8
3. Electronic resource: <https://www.forbes.com/advisor/business/customer-lifecycle-management/>
4. Electronic resource: <https://www.techtarget.com/>

Швець Михайло Борисович,
магістр, Національний університет «Острозька академія».

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Корпоративна культура є не лише філософією підприємства, але і суттєвим чинником, що формує колектив та визначає його успішність. У контексті менеджменту персоналу, важливість визначення та розвитку корпоративної культури не підлягає сумніву [1.с. 23-27]. Відтак, варто розглянути десять ключових тез щодо ролі корпоративної культури у формуванні колективу організації та її вплив на ефективність управління персоналом. Від забезпечення спільної ідентичності до розвитку лідерських якостей та адаптації до змін – ці аспекти визначають контур того, як корпоративна культура взаємодіє з колективом та впливає на його розвиток.

Цей аналіз присвячений розгляду ролі корпоративної культури у контексті формування колективу організації та її впливу на менеджмент персоналу. Мета – проаналізувати ключові аспекти, які забезпечують взаємодію та внутрішню єдність команди на основі корпоративних цінностей. Кожна теза становить окремий погляд на те, як корпоративна культура може сприяти створенню продуктивного, мотивованого та взаємодопоміжного колективу, а також як вона визначає стратегії управління персоналом для досягнення спільних успіхів. Сильна корпоративна культура дозволяє сконцентрувати зусилля на головних стратегічних напрямках розвитку організації, що забезпечують найвищу успішність та продуктивність компанії й прихильність її працівників [2.с. 160-163]. Розгляд цих аспектів допоможе визначити ключові важливості культури для формування ефективного та гармонійного робочого середовища.

Спільна ідентичність:

Корпоративна культура виступає як катализатор для формування спільної ідентичності серед працівників, що сприяє створенню єдиної команди та взаєморозумінню у колективі.

Цінності та місія:

Культура визначає основні цінності та місію компанії, які об'єднують працівників навколо спільних цілей та завдань, сприяючи формуванню єдності колективу.

Залучення та відданість:

Сильна корпоративна культура створює привабливе середовище для працівників, що призводить до їхнього залучення та відданості компанії, формуючи вірну та ефективну команду.

Сприяння співпраці:

Культура розвиває сприятливий контекст для співпраці та взаємодопомоги, стимулюючи працівників спільно працювати та досягати спільних результатів.

Трансляція цінностей через лідерство:

Лідери, втілюючи цінності корпоративної культури, стають прикладом для інших працівників, сприяючи їхньому адаптуванню та інтеграції у колектив.

Мотивація та стимулювання:

Культура виступає як інструмент мотивації, визначаючи нагороди та визнання за внесок у спільний успіх, що підтримує високий рівень моралі та продуктивності.

Соціальна взаємодія:

Корпоративна культура розкриває простір для розвитку позитивних міжособистісних відносин, що зменшує конфлікти та сприяє гармонії в колективі.

Стабільність та довіра:

Формування стійкої культури сприяє виникненню внутрішньої стабільності та взаємної довіри, що є фундаментом для успішного управління персоналом.

Розвиток лідерських якостей:

Культура сприяє розвитку лідерських якостей серед працівників, що сприяє виникненню нових лідерів та підтримує сталість управління персоналом.

Адаптивність до змін:

Гнучка культура сприяє здатності колективу адаптуватися до змін в організаційному середовищі, що важливо для успішного функціонування та управління персоналом.

Корпоративна культура робить кожну організацію індивідуальною та неповторною, створює їй конкурентні переваги на ринку товарів і послуг. Специфіка організаційної культури визначається її носіями та сферою діяльності організації [З.с.138-144]. Аналіз ролі корпоративної культури у формуванні колективу та менеджменті персоналу виявив, що цей аспект виступає ключовим фактором для досягнення успішності в організаційному середовищі. Забезпечення спільної ідентичності, визначення цінностей та місії, сприяння ефективній комунікації та розвитку лідерських якостей – усі ці аспекти корпоративної культури впливають на ефективність та взаємодію в колективі. Зокрема, важливо наголосити на тому, що корпоративна культура не лише створює стійку основу для команди, але й сприяє адаптації до змін, стимулює творчість та інновації, що є ключовим для сучасного менеджменту персоналу. Ці аспекти в сукупності формують ефективну та гармонійну організаційну культуру, що є запорукою стабільності та успішності в управлінні персоналом.

Література:

1. Стеценко, В. (2015). Корпоративна культура як фактор успішності підприємства. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Економіка, (1), 23-27.

2. Голінько, О., & Гайван, І. (2009). Особливості взаємодії підприємства з персоналом на основі корпоративної культури. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки, (2), 160-163.

3. Сазонова Т.О., Потапук І.П., & Шаповал В.В. (2020). Роль корпоративної культури в сучасній діяльності підприємства. *Економічний форум*, 1(3), 138-144.

Шугайло Максим М.,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Мамонтова Н. А.,

д.е.н., професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

ВАЖЛИВІСТЬ АНАЛІЗУ, ОБЛІКУ І АУДИТУ ГРОШОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядаючи важливість інноваційних методів управління ресурсами підприємств, особливо в контексті швидкого розвитку технологій та змін управлінських практик, актуалізується потреба в оптимізації витрат і підвищенні прозорості обліку. В Україні, зокрема, в умовах економічних та соціальних змін, це набуває ще більшого значення для комерційних підприємств. Ефективні системи обліку та аналізу стають ключовими для боротьби з корупцією, підвищення ефективності управління та забезпечення відкритості і транспарентності в управлінських процесах.

Тематика, що стосується важливості точного виконання умов договорів та своєчасних розрахунків, які є критичними для підтримання капіталу підприємства. Це включає управління готівкою, цінними паперами, фінансовими активами та зобов'язаннями, що разом формують основу для підтримки та розвитку бізнесу.

Розглядається динаміка грошових потоків, які можуть бути позитивними або негативними, і їх вплив на фінансову стабільність підприємства. Важливо систематизувати ці потоки для забезпечення точності фінансового планування та аналізу.

Аналізується, як швидкість циркуляції грошових коштів відображає ефективність господарської діяльності підприємства, і як нерівномірність цього руху впливає на фінансові операції та звітність.

Описується, як внутрішній облік грошових коштів ведеться з урахуванням унікальності кожної організації та її цілей, включаючи планування, прийняття рішень та оцінку діяльності.

Аналітичне дослідження грошових потоків спирається на бухгалтерську звітність, включно зі звітом про рух грошових коштів, звітом про фінансові результати та балансом. Ці документи надають цінну інформацію про залишки коштів на початок і кінець звітного періоду, про те, звідки надійшли кошти, і куди вони були спрямовані.

Аналіз грошових потоків використовує дані статистичного обліку та звітності для вивчення аспектів формування поточних і майбутніх грошових потоків, рівня невизначеності і ризику. Це дозволяє планувати обсяги продажу продукції, закупівлю сировини, оплату праці та податкові зобов'язання.

Управлінські рішення щодо грошових потоків часто базуються на інтуїції та ринковій тактиці. Прогнозування грошових потоків, особливо в довгостроковій перспективі, вимагає комплексного підходу, що включає аналіз ринкових умов, внутрішньої політики компанії та економічних трендів.

Стабільна політика організації включає елементи, які підтримують фінансову безпеку та прозорість: своєчасну сплату податків, управління боргами та кредитами, підтримання міцних відносин з партнерами та інвесторами, а також розумні інвестиції. Така політика допомагає в забезпеченні стабільності грошових потоків і підвищує ймовірність досягнення прогнозованих фінансових результатів.

Аудит грошових коштів є суттєвим для підтвердження правильності фінансових записів і забезпечення точності фінансової інформації, яка використовується для аналізу та прийняття рішень. Це включає перевірку документів, моніторинг транзакцій та оцінку внутрішніх контрольних процедур.

У такому випадку ми можемо побачити, що забезпечення якості та точності обліку грошових потоків, а також своєчасний аудит, є ключовими для успішного фінансового планування та управління ризиками. Внутрішній контроль та стандарти аудиту повинні бути адаптовані до специфіки кожного підприємства, щоб забезпечити надійність і прозорість у фінансовій діяльності.

Цей підхід дозволяє підприємству виявляти можливі проблеми на ранніх стадіях та реагувати на них ефективно, запобігаючи можливим втратам або зловживанням. Стабільне управління грошовими потоками та ретельний аудит також зміцнюють довіру інвесторів та інших зацікавлених сторін до фінансової надійності організації.

Література:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» Постанова ВРУ № 996-XIV від 16.07.1999 р., зі змінами та доповненнями.

2. Бруханський Р.Ф. Бухгалтерський облік: підруч. / Бруханський Р.Ф. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 480 с.

3. Садовська І.Б., Божидарнік Т.В., Нагірська К. Є. Бухгалтерський облік: навч. посіб./ І.Б. Садовська, Т.В. Божидарнік, К.Є. Нагірська, К.: «Центр учбової літератури», 2013. 688 с.

4. Бондаренко Н.М., Таран В.В. Організація обліку і контролю грошових коштів/ Бондаренко Н.М., Таран В.В. «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит», Випуск 17, 2017. С. 229–234.

5. Гайдаржийська О.М. Костюнік О.В. к.е.н., Вишневіська В.С. Готівкові розрахунки підприємств в сучасних умовах господарювання/ Гайдаржийська О.М. Костюнік О.В. к.е.н., Вишневіська В.С. «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит», Випуск 17, 2017, с. 234–345.

6. Костюнік О.В., Побережна В.В. Основні проблеми організації безготівкових грошових коштів в Україні / О.В. Костюнік, В.В. Побережна, «АГРОСВІТ» № 9, 2016, с. 51–55.

7. Грабовецький Б.Є. Економічний аналіз: навчальний посібник / Б.Є. Грабовецький Вінниця: ВНТУ, 2013. 85 с.

8. Школьник І.О., Боярко І.М., Дейнека О.В. та ін. Фінансовий аналіз: навч. посіб. / І.О. Школьник, І.М. Боярко, О.В. Дейнека та ін. К: «Центр учбової літератури», 2016. 368 с.

9. Баранова А.О., Наумова Т.А., А.І. Кашперська А.І. Аудит: навчальний посібник / А.О. Баранова, Т.А. Наумова, А.І. Кашперська. Х.: ХДУХТ, 2017. 246 с.

Ягодка Андрій Вікторович,

студент, Національний університет «Острозька академія».

Науковий керівник: Клебан Ю. В. ,

старший викладач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій

ОСОБЛИВОСТІ УТРИМАННЯ КЛІЄНТІВ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ: РОЛЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МАШИННОГО НАВЧАННЯ

У банківській сфері, де конкуренція на ринку надзвичайно висока, важливо не лише залучати нових клієнтів, але й утримувати існуючих. Використання сучасних методів машинного навчання дозволяє банкам ефективно оптимізувати процес утримання клієнтів.

Один з основних методів, що застосовується в банківському секторі це класифікація. Вона використовується для прогнозування ймовірності відтоку клієнтів. Зокрема, алгоритми логістичної регресії можуть ідентифікувати клієнтів, які мають велику ймовірність закрити свій рахунок у найближчий час. Це дозволяє розробляти стратегії для утримання схильних до відтоку клієнтів та аналізувати фактори, що найбільше впливають на прийняття цього рішення клієнтами. Дерева рішень та їх ансамблі, нейронні мережі також використовуються для виявлення ключових факторів, що впливають на відтік клієнтів [1].

Глибоке навчання, зокрема нейронні мережі, стає все популярнішим методом в аналізі даних в банківському секторі. Вони дозволяють аналізувати складні зв'язки між різними характеристиками клієнтів та їх поведінкою. Це часто використовується для виявлення шахрайських операцій. Алгоритми машинного навчання можуть аналізувати великі обсяги даних та виявляти аномальні патерни, що можуть бути ознаками шахрайської діяльності. Наприклад, системи можуть виявляти незвичайні покупки або зняття грошей, надмірну активність на рахунку або несподівані зміни відомостей про клієнтів. Це дозволяє банкам оперативно реагувати та запобігати фінансовим втратам як для самих банків, так і для їх клієнтів [2].

Ще один ефективний метод кластеризація. Вона дозволяє розділити клієнтів на групи за схожими характеристиками для подальшого вивчення їхніх потреб та звичок. Застосування методів кластеризації допомагає банкам підібрати індивідуальний підхід до кожної групи клієнтів. Наприклад, банк надає конкретній групі клієнтів спец пропозиції та методом А/Б тесту оцінює отримані результати.

Не менш важливі в банківській сфері є рекомендаційні системи. Вони дозволяють банкам пропонувати клієнтам індивідуалізовані продукти та послуги, що відповідають їхнім потребам та історії використання. Системи фільтрації на основі машинного навчання допомагають аналізувати попередні дії та взаємодії клієнтів для надання рекомендацій.

Рекомендації щодо оптимізації процесу утримання клієнтів банків з використанням методів машинного навчання [3]:

1. Забезпечити систематичний збір та обробку даних про клієнтів для побудови надійних моделей прогнозування.
2. Постійно оновлювати та покращувати моделі на основі нових даних та передових методів машинного навчання.
3. Застосовувати персоналізовані стратегії з утримання клієнтів, враховуючи їхні індивідуальні потреби та поведінку.
4. Дотримуватися високих стандартів етики та забезпечувати безпеку даних клієнтів під час застосування методів машинного навчання.

Практичне впровадження цих методів в банківську практику дозволяє забезпечити персоналізоване обслуговування, оптимізувати маркетингові стратегії та підвищувати лояльність клієнтів. Ретельне врахування етичних та безпекових аспектів використання даних є важливою умовою успішної реалізації цих підходів. Загалом, впровадження методів машинного навчання у банківській діяльності є стратегічно важливим кроком для забезпечення конкурентоспроможності та стабільності банківських установ на сучасному фінансовому ринку [4].

Література:

1. Шуба М. В., Рудник А. О. Світові тренди банківських інновацій. 2015. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4638> (Дата звернення 01.03.2024)
2. Файрушин Р. Застосування методів машинного навчання у банківському секторі для підвищення ефективності прийняття рішень. 2023. URL: <https://tit.dut.edu.ua/index.php/telecommunication/article/view/2470/2352> (Дата звернення 01.03.2024)
3. Пономаренко І.В., Сиволап Ю.В. Особливості застосування технологій машинного навчання у фінансовій сфері. 2022.
4. Круковець Д. Можливості data science в центральних банках: огляд. 2020. URL: https://journal.bank.gov.ua/uploads/articles/249_2_Krukovets_Ukr.pdf (Дата звернення 01.03.2024)

Янковська Аліна Анатоліївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».

ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Дослідження функцій менеджменту залишається вкрай актуальним у сучасному світі зі зростанням складності бізнес-середовища, технологічних інновацій та змін у способах взаємодії між організаціями та їх клієнтами.

У сучасному світі, де бізнес-середовище піддається постійним змінам та викликам, ефективне управління стає невід'ємною складовою успіху будь-якої організації. Функції менеджменту, які включають планування, організацію, мотивацію та контроль, відіграють важливу роль у забезпеченні стійкого розвитку та конкурентоспроможності підприємств у сучасній економіці.

Планування є першою функцією менеджменту, яка полягає в розробці місії, цілей, стратегій та тактик для досягнення успіху. Цей процес вимагає аналізу внутрішніх та зовнішніх факторів, врахування ризиків та можливостей, а також формулювання плану дій. Планування дозволяє підприємствам адаптуватися до змін у середовищі, а також забезпечує їхню стабільність та спроможність протистояти конкурентним викликам.

Організація, друга функція менеджменту, спрямована на створення оптимальної структури підприємства, розподіл обов'язків та повноважень між працівниками, а також встановлення ефективних комунікаційних зв'язків. Ефективна організація забезпечує оптимальне використання ресурсів та підвищує продуктивність працівників, що є ключовим для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Мотивація є третьою функцією менеджменту, яка включає навчання та розвиток персоналу, а також створення сприятливого робочого середовища. Вона сприяє збереженню та підвищенню продуктивності працівників, підтримці їхньої ефективності та задоволеності від роботи. Ефективне керівництво сприяє підвищенню морального та професійного стану колективу, зберігаючи його цілісність та згуртованість.

Контроль є останньою функцією менеджменту, яка полягає в оцінці виконання планів та прийнятті відповідних корективних заходів. Цей процес дозволяє вчасно виявляти проблеми та недоліки, уникати зайвих витрат та ризиків, а також підтримувати високий рівень якості продукції та послуг.

Розглянемо декілька тверджень, які підкреслюють важливість використання функцій менеджменту:

Організація ресурсів: функції менеджменту допомагають організації різних ресурсів, таких як людські, фінансові, матеріальні та інші, для досягнення цілей підприємства. Ефективне управління цими ресурсами дозволяє максимізувати їх використання та забезпечує оптимальні результати.

Планування та прийняття рішень: функції менеджменту включають у себе процес планування, що дозволяє визначити мету організації та шляхи

досягнення цієї мети. Планування допомагає визначити стратегічні цілі, тактичні кроки та оперативні дії, що необхідні для успішного функціонування організації.

Організація та координація: функції менеджменту включають у себе створення оптимальної організаційної структури та координацію діяльності різних підрозділів та працівників. Це допомагає уникнути повторюваних робіт, забезпечити ефективний обмін інформацією та досягнення спільних цілей.

Мотивація та керування персоналом: цілі менеджменту спрямовані на створення мотиваційної атмосфери в організації, що сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працівників від роботи. Керування персоналом включає у себе розробку системи винагород, навчання та розвиток працівників, а також управління конфліктами та стимулювання різного роду досягнень.

Контроль та оцінка результатів: функції менеджменту передбачають використання систем контролю та оцінки результатів, які дозволяють виявляти проблеми, аналізувати їх причини та приймати відповідні корективні заходи. Це допомагає забезпечити досягнення стратегічних цілей та збереження конкурентоспроможності організації.

В сучасній системі управління функції менеджменту мають велике значення для управління ресурсами, адаптації до змін, сприяння інновацій, кадрового управління, вироблення конкурентної стратегії.

У світі, де ресурси обмежені, ефективне управління ними стає критичним для успіху організацій. Функції менеджменту допомагають організаціям ефективно використовувати свої людські, фінансові, матеріальні та інші ресурси для досягнення стратегічних цілей, крім того, вони допомагають організаціям адаптуватися до цих змін, реагувати на них швидко та ефективно, а також використовувати їх для створення своїх власних переваг.

Враховуючи той факт, що у сучасному світі інновації є ключовим чинником конкурентоспроможності – функції управління стимулюють розвиток інноваційного середовища в організації, сприяють пошуку нових ідей та технологій, що дозволяють організаціям відзначитися на ринку. Разом з тим, проводиться робота з персоналом підприємства, забезпечується сприяння розвитку та управлінню трудовим колективом, включаючи процеси рекрутингу, навчання та розвитку, мотивації та збереження талантів.

За розробку ефективної стратегії, інноваційність, високу якість продуктів та послуг, а також здатність до ефективного використання ресурсів також відповідають функції менеджменту, саме з їх допомогою, керівництву вдається не лише втриматися на плаву а й зайняти лідерські позиції на ринку.

Отже, функції менеджменту є важливим інструментом для досягнення успіху та стійкості в сучасному світі. Вони допомагають організаціям адаптуватися до змін, ефективно управляти ресурсами, стимулювати інновації та розвивати конкурентні переваги, що робить їх невід'ємною частиною успішного бізнесу в сучасному глобалізованому світі.

Література:

1. Губа А. В. «Мотивація як функція менеджменту в системі забезпечення ефективного використання ресурсу робочої сили персоналу підприємства». Харків, 2017 р., – 25-29 с.

2. Лазеба Є. С. «Основні функції управління підприємством та їх взаємозв'язок». Полтава, 2015 р., – 5 с. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/81.pdf> (дата звернення 26.02.2024 р.).

3. Мартинюк Т. «Основні функції менеджменту». Житомир, 2018 р., – 3 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/27713/1PDF> (дата звернення 25.02.2024 р.).

4. Шульський М. Г. «Функції менеджменту: їх єдність і взаємозалежність у процесах здійснення діяльності». Львів, 2019 р., – 58-62 с.

Ясніревич Богдана Андріївна,
студентка, Національний університет «Острозька академія».
Науковий керівник: **Дем'янчук О. І.**,
д.е.н, професорка кафедри фінансів, обліку і аудиту

МОНЕТАРНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

З початком повномасштабного вторгнення банківська система України зазнала багатьох викликів та є важливим елементом боротьби на економічному фронті, тому її стійкість, надійність, а також постійне та безперервне функціонування є важливим елементом для країни. Фінансування потреб оборони, функціонування фінансової системи та важливої для країни інфраструктури – ці важливі завдання реалізуються за допомогою чітко вибудованої грошово-кредитної політики НБУ та з узгодженням уряду країни для підтримання фінансової стабільності.

Від початку військової агресії росії Національний банк України постійно адаптує монетарну політику до нових військових реалій, оновлює операційний дизайн та посилює антикризові заходи для банків. НБУ вживає рішучих заходів, щоб підтримувати стабільність банківської системи та забезпечувати економічні потреби країни. В перші дні війни НБУ видав постанову «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану», де описав стабілізаційні заходи роботи банківської системи в перші місяці повномасштабного вторгнення серед яких можна виділити ключові:

- НБУ здійснював бланкове рефінансування банків для підтримки ліквідності без обмежень по сумі терміном до 1 року з можливістю пролонгації ще на 1 рік;
- зафіксовано офіційний курс на 24.02.2022 рік;
- НБУ без обмежень здійснював підкріплення операційних кас банків готівкою;
- призупинено роботу валютного ринку України, крім операцій продажу іноземної валюти клієнтами» [1].

Вжиті Національним банком України заходи дозволили зберегти стабільність та ліквідність банківської системи навіть в умовах повномасштабної війни. Це підтверджується зростанням рівня ліквідності банків більш ніж на 60000 млн. грн. з початку війни. «З початку 2023 року ліквідність банківської системи продовжує зберігатися на досить високому рівні. На середину березня 2023 року загальний обсяг вкладень банків у депозитні сертифікати центрального банку держави та залишків на коррахунках банків у Національному банку сягає 200 000 млн. грн». [2]. Ці залишки допомагають забезпечити можливість банків в повній мірі та вчасно проводити фінансові операції клієнтів та надавати кредитну лінію для виробників, оскільки для економіки важливо щоб бізнес працював в умовах війни.

В перші дні війни НБУ прийняв низку важливих рішень та обмежень важливим ключовим із яких була фіксація обмінного курсу, що допомогло

стримувати швидке зростання цін та стабілізувати інфляційні процеси. «24 лютого 2022 року, одразу після початку повномасштабної війни росії проти України, НБУ зафіксував курс гривні до долара США на рівні 29,25 грн/\$ також впровадив низку валютних обмежень для населення та підприємців, щоб мінімізувати відтік валюти за кордон» [3]. Хоча введенні обмеження не стосується українського бізнесу, якщо операції здійснюються з рахунків відкритими за кордом, але ці операції контролює фінансовий моніторинг. Ці впровадження допомогли стабілізувати курс і вже в жовтні 2023 року «відпустити» курс та перейти до режиму керованого гнучкого курсу, що є важливим кроком до повернення режиму інфляційного таргетування.

Важливою частиною національного спротиву російській агресії є збереження працездатності системи публічних фінансів. В умовах воєнного стану НБУ розширив можливості для підтримки державного бюджету, купуючи цінні папери Уряду України: «Банкам надано можливість покривати до 50% від загального обсягу обов'язкових резервів за рахунок бенчмарк-ОВДП» [4]. Це дозволяє створювати сприятливі умови залучення коштів для фінансування потреб державного бюджету шляхом розміщення ОВДП на аукціонах Міністерства фінансів, це допомагає зменшити дефіцит бюджету та підтримувати стабільність економіки.

Також одним із пріоритетних завдань монетарної політики НБУ є забезпечення захисту заощаджень від інфляції, для цього було впроваджено високу облікову ставку на рівні 25% для того щоб банки збільшували дохідність та зацікавленість у депозитах для населення, що допомогло збільшити ресурсну базу для банків, зміцнити довіру до національної валюти та стабілізувати економіку в умовах війни.

Зворотною стороною рестриктивного характеру грошово-кредитної політики НБУ, об'єктивно, є зростання ставок за кредитами для бізнесу і населення. Це обумовлено як інфляцією, так і високими ризиками, які беруть на себе банки в умовах війни. Втім, вже з жовтня місяця облікова ставка почала знижуватись поступово до 15% та за прогнозом НБУ облікова ставка, буде поки триматись на цій позначці, бо вона дуже залежить від перебігу військових дій та міжнародної підтримки.

Отже, монетарна політика НБУ наповнена змістом усвідомлення потенційних ризиків монетизації дефіциту державного бюджету та неухильно спрямована на збереження максимальної прозорості щодо висвітлення змін у механізмі застосування монетарних інструментів, що запобігає таким економічним загрозам як посилення фіскального домінування, прискорення інфляції, розбалансування очікувань, а також ускладнення процесу євроінтеграції України.

Література:

1. Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану : Постанова Правління Національного банку України № 18 від 24.02.2022. URL: https://bank.gov.ua/ua/legislation/Resolution_24022022_18 (дата звернення 24.02.2024).

2. Про особливості підтримання ліквідності банків у період дії воєнного стану: Постанова Правління Національного банку України № 22 від 24.02.2022. URL: https://bank.gov.ua/ua/legislation/Resolution_24022022_22 (дата звернення: 24.02.2024).

3. Офіційний сайт Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/> (дата звернення: 01.03.2024).

4. Національний банк України. Національний банк з 11 березня розширює перелік бенчмарк-ОВДП, які банки можуть включати в покриття обов'язкових резервів. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-z-11-bereznnya-rozshiryuye-perelik-benchmark-ovdp-yaki-banki-mojut-vklyuchati-v-pokrittya-obovyazkovih-rezerviv> (дата звернення: 01.03.2024).

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| <i>Адольф Дарія, Кінах Іванна</i> УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНО-ВИРОБНИЧИМИ ЗАПАСАМИ | 3 |
| <i>Балацко Софія Василівна</i> АНАЛІЗ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА | 6 |
| <i>Бандура Ірина Богданівна</i> ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я У ХХІ СТ. .. | 9 |
| <i>Боднарчук Яна Валентинівна</i> ЛІДЕРСТВО КЕРІВНИКА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ | 13 |
| <i>Борконюк Ольга Олександрівна</i> КАДРОВА ПОЛІТИКА І СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ | 16 |
| <i>Василишина Яна Олександрівна</i> РОЛЬ МАШИННОГО НАВЧАННЯ В ОПТИМІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЙ МАРКЕТИНГУ ТА ПРОДАЖІВ | 19 |
| <i>Вознюк Артем Вікторович</i> ФРАНЧАЙЗИНГ ЯК КАТАЛІЗАТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ | 21 |
| <i>Вознюк Денис Вікторович</i> ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ | 23 |
| <i>Гандзілевська Маргарита Олегівна</i> СЕРЕДОВИЩЕ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН, ЙОГО СТРУКТУРИЗАЦІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ: АНАЛІЗ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ | 26 |
| <i>Глущик Марта Миколаївна</i> КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА ТА ВИЩА ФОРМА ВНУТРІШНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУПИ | 30 |
| <i>Гонта Роман Михайлович</i> МЕХАНІЗМ ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТІВ СПІЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ | 37 |
| <i>Гореліщева Анна Віталіївна</i> УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ | 40 |
| <i>Денисюк Юлія Олександрівна</i> ОБРАХУНОК ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ВИКОРИСТАННЯ АНСАМБЛЕВИХ МОДЕЛЕЙ КОРИСТУЮЧИСЬ МАТРИЦЯМИ ПОМИЛОК | 42 |

| | |
|---|----|
| Дубіна Андрій Федорович ДОСВІД ІНТЕГРАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ КРАЇН ЗАХІДНИХ БАЛКАН ДЛЯ УКРАЇНИ | 44 |
| Жуковський Олександр Васильович ПЕРЕВАГИ КРИПТОВАЛЮТИ НАД ІНШИМИ ПЛАТІЖНИМИ СИСТЕМАМИ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ | 46 |
| Загоруйко Оксана Василівна СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПОВЕДІНКОВИХ ТА СИТУАЦІЙНИХ | 48 |
| Ллюшин Роман Михайлович ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО СКОРОЧЕННЯ | 54 |
| Камінський Андрій Андрійович ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИКИ У СФЕРІ ПОСЛУГ БАНКУ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ | 56 |
| Качмар Галина Ярославівна ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ | 60 |
| Клепак Карина Андріївна СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ СМАРТФОНІВ В УКРАЇНІ | 62 |
| Ковтун Валентин Сергійович РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ | 65 |
| Ковш Ілля Олегович КОЛЕКТИВ І КОМАНДА: СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННОСТІ | 67 |
| Корінь Аліна Віталіївна СУЧАСНИЙ СТАН КРЕДИТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ | 70 |
| Кудра Олена Анатоліївна ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ В УМОВАХ ПОДАТКОВИХ ЗМІН | 72 |
| Лебідь Роман Вадимович ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ НА ОБЛІК В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ТА ПРОБЛЕМ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ | 75 |
| Лихошерстова Юлія Олександрівна СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ | 77 |
| Луцик Анна Юріївна ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ МІЖ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ ТА УКРАЇНОЮ НА РОЗВИТОК ЇХ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН | 80 |

| | |
|--|-----|
| Луцишина Вікторія Миколаївна ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ: АДАПТАЦІЯ ДО ВОЄННИХ РЕАЛІЙ | 83 |
| Малишко Єсенія Валеріївна АДАПТАЦІЯ ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ | 86 |
| Матласевич Анна Анатоліївна ВПЛИВ ТРЕНДІВ У СПОЖИВЧІЙ ПОВЕДІНЦІ НА МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ЗБУТУ ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ | 89 |
| Махінов Денис Русланович ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ | 92 |
| Мельник Артур Олександрович БЕЗРОБІТТА ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ КРАЇН СВІТУ | 96 |
| Мельник Тетяна Олександрівна СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВ | 98 |
| Меснікович Ірина Романівна УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ У ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ | 100 |
| Момотюк Наталія Миколаївна ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ | 103 |
| Мосійчук Роман Юрійович ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДОПОМОГА УКРАЇНІ | 107 |
| Огороднік Соломія Степанівна СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ | 110 |
| Оніщук Ольга Володимирівна ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ | 112 |
| Павленко Богдана Сергіївна ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ НА МОНЕТАРНУ ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ | 115 |
| Панасюк Ігор Вікторович ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ | 117 |
| Панова Ольга Сергіївна ДЕРЖАВНИЙ БОРГ ТА ЕКОНОМІЧНА СТІЙКІСТЬ КРАЇНИ | 121 |

| | |
|---|-----|
| Петрик Наталія Андріївна ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА «ТОЙОТА» ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА | 124 |
| Пиріжок Дмитро Володимирович ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ | 127 |
| Поперецька Зоряна Леонідівна РОЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПОВОЄННІЙ ВІДБУДОВІ УКРАЇНИ | 129 |
| Прокопець Ірина Романівна ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА | 132 |
| Пулим Андрій Анатолійович ВВЕДЕННЯ ПОДАТКУ НА КРИПТОВАЛЮТУ В УКРАЇНІ | 134 |
| Пушкар Олег Михайлович БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ | 137 |
| Радюк Марія Сергіївна ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ | 140 |
| Самчук Дарина Юріївна ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА | 142 |
| Свирид Дмитро Олегович УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА | 144 |
| Скорнякова Соломія Іванівна ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ | 149 |
| Сльоза Валерій А. ВАЖЛИВІСТЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОПИТУ НА ТРАНСПОРТНІ ЗАСОБИ, ПРИВЕЗЕННІ З-ЗА КОРДОНУ | 153 |
| Сметана Ярослав Ігорович ПРОБЛЕМИ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ | 155 |
| Сорохманюк Максим Олегович ВПЛИВ ВІЙНИ НА ЦИФРОВУ ТРАНСФОРМАЦІЮ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ | 158 |
| Стасюк Тетяна Юріївна ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ | 161 |
| Стегній Дар'я Володимирівна ПЛАТІЖНИЙ БАЛАНС УКРАЇНИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ | 163 |

| | |
|--|-----|
| Турсунова-Куйдан Дарина Вадимівна ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПЕВНИХ ЕТАПАХ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ | 166 |
| Хохонік Каріна Валеріївна ПОВІДІНКОВІ ТА СИТУАЦІЙНІ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА КЕРІВНИКА | 168 |
| Ципящук Владислав Вікторович ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ: КЛЮЧ ДО ЕКОНОМІЧНОГО ПРОЦВІТАННЯ | 171 |
| Черній Анастасія Олексіївна ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МАШИННОГО НАВЧАННЯ У МОДЕЛЮВАННІ ШАХРАЙСТВА / З КРЕДИТНИМИ КАРТКАМИ | 173 |
| Шапайко Роман (Shapaiko Roman) DIGITAL MARKETING STRATEGY: FROM DEVELOPMENT TO CUSTOMER LIFECYCLE MANAGEMENT | 175 |
| Швець Михайло Борисович РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ | 178 |
| Шугайло Максим М. ВАЖЛИВІСТЬ АНАЛІЗУ, ОБЛІКУ І АУДИТУ ГРОШОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВ | 180 |
| Ягодка Андрій Вікторович ОСОБЛИВОСТІ УТРИМАННЯ КЛІЄНТІВ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ: РОЛЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МАШИННОГО НАВЧАННЯ | 182 |
| Янковська Аліна Анатоліївна ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ | 184 |
| Ясніревич Богдана Андріївна МОНЕТАРНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ | 187 |

Наукове видання

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Збірник наукових тез

*за матеріалами XXI Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
молодих учених та студентів*

м. Острог, 23 березня 2023 р.

Друкується в авторській редакції

Відповідальний за випуск Наталія Топішко

Комп'ютерна верстка Віктор Тарасенко

Підписано до друку 29.03.2024. Формат 60×84 1/16.
Папір офсетний. Друк цифровий.
Ум. друк. арк. 11,39. Ум. вид. арк. 10,95. Електронне видання.
Гарнітура «TimesNewRoman».

Видавництво

Національного університету «Острозька академія»
Україна, 35800, Рівненська обл., м. Острог, вул. Семінарська, 2.
Свідоцтво про державну реєстрацію РВ №1 від 8 серпня 2000 року.