



Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Мукачівська міська рада  
Малопольський державний університет  
імені Вітольда Пілецького в м. Освенцім (Республіка Польща)

**V МІЖНАРОДНА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА  
КОНФЕРЕНЦІЯ**

**ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ  
ЗРУШЕНЬ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ**

**Збірник тез доповідей**



**24 березня 2021 р.**

**УДК 336.13.025.12(477)(043.2)**

**Ф59**

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет Науково-технічною радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 3 від 15 квітня 2021 року)*

**Програмний комітет:**

**Щербан Тетяна Дмитрівна** – ректор Мукачівського державного університету, доктор психологічних наук, професор.

**Джоанна Стуглік** – директор Інституту управління та виробничого машинобудування, Малопольський державний університет імені Вітольда Білецького, м. Освенцім.

**Гоблик Володимир Васильович** – перший проректор Мукачівського державного університету, доктор економічних наук, професор.

**Кобаль Василь Іванович** – проректор з науково-педагогічної роботи, Мукачівський державний університет, кандидат педагогічних наук, доцент.

**Герц Мирослав Мирославович** – начальник бюджетного відділу фінансового управління виконавчого комітету Мукачівської міської ради.

**Черничко Тетяна Володимирівна** – завідувач кафедри економіки та фінансів, Мукачівський державний університет, доктор економічних наук, професор.

**Організаційний комітет:**

Стегней М. І. – д.е.н., проф., Нестерова С. В. – к.е.н., доц., Ігнатишин М. В. – к.е.н., доц., Гладинець Н. Ю. – к.е.н., доц., Лінтур І. В. – к.е.н., доц., Петричко М. М. – к.е.н., доц., Братюк В. П. – к.е.н., доц., Росола У. В. – Ph.D. ст. викл., Михальчинець Г. Т. – ст. викл.

**Ф59 Фінансове регулювання зрушень у економіці України:** збірник тез доповідей учасників V Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, Мукачево, 24 березня 2021 р. – Мукачево: Вид-во МДУ, 2021. – 289 с.

Основною метою проведення конференції є обговорення та пошук рішень актуальних проблем здійснення фінансового регулювання зрушень в економіці України, обмін дослідницьким досвідом та публікація результатів наукових досліджень. Подані матеріали містять методологічні та методичні підходи, що можуть заслуговувати на увагу широкого кола фахівців.

Організаційний комітет вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є беззаперечними. Разом з тим вважаємо можливим їхню публікацію з метою обговорення.

Редакція збірника не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, за якісний зміст і оформлення авторських рукописів (стилістичні, орфографічні помилки тощо) та залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання розглянуті на конференції.

© Мукачівський державний університет, 2021

ЧУКАЄВА І. К. ВПЛИВ ТАРИФІВ НА РОЗВИТОК МІЖТРАНСПОРТНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ ПРИ ТРАНСПОРТУВАННІ НАФТИ ТА НАФТОПРОДУКТІВ	142
ЧУКРАН Й. Й. СТРАТЕГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	146
ШАШОВЕЦЬ Й. П. СИСТЕМНІ ТА ЛОКАЛЬНІ ПРОЯВИ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	149
<b>Секція 3. Актуальні питання обліку окремих об'єктів та проблеми впровадження міжнародних стандартів обліку і фінансової звітності</b>	
ВИСОЧАНСЬКА М. Я. ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В КОНТЕКСТІ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ	153
ГОЛОВАЧКО В. М. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ДОХОДІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	156
ГОЛОВАЧКО В. М., ВИБЕР Е. Ф. ІНФОРМАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТИНА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	159
ГОЛОВАЧКО В. М., ПАВЛЮХ Б. Б. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	162
ЛИСЕЦЬКА Н. М. СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО РОЗКРИТТЯ ТА КОНТРОЛЮ НЕЗАДЕКЛАРОВАНИХ АКТИВІВ	165
МАКСИМЕНКО Д. В., БАБІЧ В. В. ОБЛІК ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО ПРОДУКЦІЇ	167
ОБЩЬКИЙ А. А. КОНЦЕПТУАЛЬНА РОЛЬ АУДИТУ В КАПІТАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ	169
РЕСЛЕР М. В., ЗАЯЦЬ О. Є. АНАЛІЗ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА	171
СТОРОЖУК О. В., БЕЗПАЛЬКО Т. В. ОСОБЛИВОСТІ МИТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ СВІТУ	175
СТОРОЖУК О. В., ВАСИЛАКИЙ В. ДЕРЖАВНА МИТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	177
СТОРОЖУК О. В., ДЕНИСЮК А. М. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ ОКРЕМИХ ОБ'ЄКТІВ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОБЛІКУ І ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ	179
ЯРЕМКО О. П. ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА	182
<b>Секція 4. Фінансове регулювання економічних процесів</b>	
БОШИНДА І. М. ОЦІНКА РЕГІОНІВ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛОГО БІЗНЕСУ	185
БРАТЮК В. П., ЮРИК М. І. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ В УКРАЇНІ	188
ГЛАДИНЕЦЬ Н. Ю., КШ Д. І. ДЕПОЗИТИ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ ЯК ДЖЕРЕЛО ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ	191
ГОБРЕЙ М. В. РОЛЬ ПРЯМИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ	193
ДЕНИСЮК А. М., СТОРОЖУК О. В. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МИТНОЇ СИСТЕМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	196
ЖИВКО З. Б., ЛЕСИК І. І., РОДЧЕНКО С. С. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ БАНКУ	198
КИРИЗЮК С. В. ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОКРЕМИХ ТЕРИТОРІЙ: ВИКЛИКИ ПРОСТОРОВІЙ СПРАВЕДЛИВОСТІ	201
СІДЕЛЬНИКОВА Л. П. БЮДЖЕТНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСУВАННЯ ОБОРОНИ КРАЇНИ	204
МИХАЛЬЧИНЕЦЬ Г. Т., ГОЗДА Н. М. ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА В ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ	207
ЛІНТУР І. В., ГЛАДИНЕЦЬ М. Ю. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ	209

### **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

На сьогоднішній час, для ефективно працюючих підприємств притаманний кваліфікований, високоосвічений та готовий до освоєння нової інформації персонал. Такий персонал на пряму залежить від ефективного управління трудовим потенціалом підприємства, адже невміле розпорядження процесом управління працівниками та умовами їх праці може призвести до неефективної віддачі.

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Це можливості, які використовують для вирішення різноманітних проблем. Трудовий потенціал підприємства розглядають як наявні та перспективні здатності працівників підприємства кількісно й якісно задовольняти його потреби та реалізувати поставлені цілі як найефективніше за умов наявності необхідного ресурсного забезпечення [5, с. 93]. Тобто, трудовий потенціал підприємства це можливості працівників, а саме їх досвід, вміння та навички, що вони здобули впродовж свого існування або під час певних навчань на підприємстві, які можуть бути використанні для вирішення різноманітних питань.

Метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення та сприяння його постійного розвитку за рахунок поєднання наявних людських ресурсів, їх кваліфікації, досвіду, знань та часткових потенціалів з основною стратегією та цілями підприємства: прогнозування та забезпечення потреби підприємства в працівниках необхідної кваліфікації в певному обсязі; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; максимально можливе та ефективне використання трудового потенціалу окремого працівника та колективу в цілому; створення умов для високопродуктивної та якісної праці, високого рівня її організованості, мотивування, самодисципліни; закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу як умова окупності коштів, що витрачаються на робочу силу (залучення, розвиток персоналу); взяття до уваги та забезпечення втілення побажань, потреб та інтересів працівників щодо змісту та умов праці, виду зайнятості, можливості професійного просування та ін.; узгодження виробничих і соціальних завдань (балансування інтересів підприємства та працівників, економічної та соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на робочу силу [2, с. 93].

Під сутністю управління трудовим потенціалом розуміють трудові ресурси, що розглядають як окремий ресурс, що забезпечує конкурентоспроможність і підлягає розвитку, переміщенню, мотивуванню, перекваліфікації, для вирішення певних цілей. Виокремлюють такі точки зору управління трудовим потенціалом:

- планування персоналу, морального і матеріального стимулювання, чисельності, використання робочого часу;
- відображення розвитку виробництва підприємства за допомогою використання технологій та техніки;
- вирішення конфліктних ситуацій, питань, що виникають в процесі трудової діяльності між працівниками;
- забезпечення соціально-психологічного клімату в колективі в процесі управління персоналом [3].

До функцій управління трудовим потенціалом підприємства можна віднести стандартизовані: планування, контроль, прогнозування, мотивація, координація, організація. А також виділяють специфічні функції, а саме: адаптація та розстановка працівників по робочих місцях і етапах виробництва, забезпечення морально-психологічного клімату в колективі, визначення оптимальної чисельності працівників, відтворення і розвиток типів організаційної поведінки, координація дій суб'єктів праці, оптимізація взаємодії працівника і організаційного середовища, реалізація потреб працівника в результаті трудової діяльності, планування трудового потенціалу, відбір та наймання працівників, підготовка та перепідготовка працівників, підвищення кваліфікації, ротація, можливості професійного зростання, соціальний захист, безпека та охорона здоров'я на робочому місці, темп росту частки витрат на персонал, мотивація трудової діяльності, формалізація та централізація управління.

Вітчизняний науковець Цибульська Е. І. відносить наступні завдання управління трудовим потенціалом підприємства:

- достатня кількість кваліфікованого персоналу на балансі підприємства;
- забезпечення таких умов праці, за яких персонал зможе максимально ефективно використовувати свій досвід, вміння та навички;
- удосконалення системи оплати праці й мотивації;
- підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- надання робочій силі можливостей для кар'єрного зростання;
- стимулювання творчої активності;
- створення комфортного соціально-психологічного клімату;

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ ОКРЕМИХ ОБ'ЄКТІВ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОБЛІКУ І ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

- модернізація методів оцінки трудових ресурсів;
- управління кар'єрою працівника;
- участь в управлінні, розробці певних стратегій [4].

Існує низка методів управління трудовим потенціалом, до традиційних можна віднести адміністративні, економічні, соціально-психологічні. В основному вони передбачають правове регулювання, планування, створення творчої та комфортної атмосфери, задоволення певних потреб працівників для ефективного їх функціонування. Також виділяють організаційні, розпорядчі, формальні та неформальні, прямого та непрямого впливу, контроль, аналіз і особливу увагу інноваційним методам (використання гнучкого графіку роботи, дистанційне навчання, коучинг, аутсортинг).

Отже, в основу управління трудовим потенціалом підприємства покладені певні методи, завдання та інструменти, що допомагають керувати працівниками та направляти їх в ефективну сторону функціонування, ведення трудової діяльності. До основної мети управління трудовим потенціалом можна віднести вплив на працівників, щоб вони були кваліфіковані у достатньому рівні для ефективного функціонування підприємства. Управління здійснюється за допомогою адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів. Завданням управління трудовим потенціалом є пошук та забезпечення підприємства достатньою кількістю висококваліфікованого персоналу.

### Література:

1. Гаєвська Л. М. Мотиваційний механізм управління трудовим потенціалом підприємства хлібопекарської промисловості / Л. М. Гаєвська // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2019. – Випуск 1 (18). – С. 91-93.
2. Гончар О. І. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства / О. І. Гончар, Т. В. Руденко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3(3). – С. 91-94. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2014\\_3\(3\)\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2014_3(3)_20).
3. Марценюк Л. В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства / Л. В. Марценюк // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2020. – № 2 (12). – С. 102-107.
4. Цибульська Е. І. Управління потенціалом підприємства : навч. посіб. для студ. Вищих навч. закл. / Е. І. Цибульська ; Нар. укр. акад. – Х. : Вид-во НУА, 2011. – 384 с.
5. Череп А. В. Дослідження сутності економічної категорії «трудоий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90-95.



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>