



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
Секція 3. Актуальні питання обліку окремих об'єктів та проблеми впровадження міжнародних стандартів обліку і фінансової звітності	
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 СТАНДАРТИВ ОБЛІКУ І ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ	179
ЯРЕМКО О. П. ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА	182
Секція 4. Фінансове регулювання економічних процесів	
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

ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗРУШЕНЬ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

призводить до зростання обсягів їх перевезень трубопровідним транспортом. Тому найбільш конкурентоспроможним видом транспорту при перевезенні нафти і нафтопродуктів є трубопровідний транспорт.

Література:

1. Офіційний сайт «Укртранснафта». URL: <https://www.ukrtransnafta.com>. (
2. Постанова НКРЕКП «Про встановлення тарифів на транспортування нафти магістральними трубопроводами АТ «Укртранснафта» для споживачів України на перехідний період» від 11.10.2019. № 2. 108. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v2108874-19#Text>.
3. Офіційний сайт «Нафтогаз України». URL: <https://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf?Open>.
4. Копылов Н. Тарифы Укрзалізнички: ближе к России, дальше от ЕС / Н. Копылов // Бізнес цензор. – URL: https://biz.censor.net/resonance/3234357/tarify_ukrzaliznytsi_blije_k_rossii_dalshe_ot_es.

УДК 65.012.32

Й. Й. ЧУКРАН
Мукачівський державний університет

СТРАТЕГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

Організаційний розвиток (з англ. OD – Organization Development) – це концепція розвитку організацій, на основі якої виник інтегрований прикладний підхід до планових змін сформованих систем і процесів функціонування організацій.

Під організаційним розвитком стали визначати сукупність скоординованих єдиною метою зусиль, за допомогою яких людські ресурси підприємства вивчаються, ідентифікуються, залучаються у виробництво й розвиваються, причому такими шляхами й способами, які підвищують не тільки загальний рівень організованості економічних суб'єктів, але також їх здатність самостійно планувати свою діяльність та розв'язувати проблеми, що виникають.

Ф. Лютенс вважає, що організаційний розвиток – комплекс практичних заходів, спрямованих на поліпшення взаємодій між членами робочої команди й робочими групами в організації, удосконалювання процесів прийняття рішень, планові зміни організаційної культури підприємства, розв'язання організаційних проблем [1]. Тобто, організаційний розвиток це процес системної й планомірної зміни організації, людських і соціальних взаємин у колективі, спрямований на вирішення проблем організації.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Становлення підходу організаційного розвитку пов'язують з трьома основними чинниками:

I. Зміна умов існування фірм. Зростаюча динамічність середовища включає наступні моменти: інтеграція ринків збуту, скорочення життєвого циклу продукту, розвиток технологій й засобів комунікацій, зміни організаційних структур, ускладнення управління виробництвом, поглиблення спеціалізації й кооперації.

II. Підвищення ролі людського фактору в управлінні. Відбувається у зв'язку з усвідомленням нової ролі керівників та працівників і пред'явленні до них нових вимог.

III. Нагромадження матеріалів в області дослідження групи й групової динаміки.

Організаційний розвиток це безперервний процес удосконалювання організації, що складається з декількох стадій: Усвідомлення потреби в змінах, Вхідження в організацію агента зміни, Створення системи робочих взаємин агенту змін, Стадія збору інформації, Діагностична фаза, Формування планів дій, стратегій і технік їх реалізації, Моніторинг, коректування й стабілізація програм дій, Завершення програми організаційного розвитку.

Основні види організаційних змін полягають у наступному: зміна стратегічного курсу організації; злиття декількох організацій в одну; перехід на нову систему планування; зміна принципів або ринків збуту; впровадження нових технологій; впровадження нового стилю управління; реструктурування організації.

Організаційний розвиток припускає приховане або явне використання теорії планованих змін, що описують процес проведення реформ, тобто етапи руху до поставленої мети і дії, які сприяють (або перешкоджають) їх досягненню. Найбільш відомі і популярні моделі проведення змін: модель контексту і процесу Е. Петтігрю, трьохступенева модель К. Левіна, модель дослідження-дії, модель планування змін.

Модель контексту і процесу Е. Петтігрю [2]. Необхідність і спрямованість змін неможливо усвідомити або керувати ними у відриві від їх контексту. Е. Петтігрю розглядав організаційні реформи як історичний процес, який передбачає взаємодію організації як із внутрішнім, так і з зовнішнім середовищем. Внутрішня середа включає в себе структурні, культурні та політичні механізми організації, що формують світ здійснюють зміни індивідів, що сприяють або перешкоджають перебудові. Тут постають проблеми структури прийняття рішень. Е. Петтігрю показав, що наявність або відсутність адекватних обговорень проблем впливало на проведення стратегічних змін в компанії. Перший і надзвичайно важливий етап процесу змін - створення адекватної структури, що дозволяє обговорювати реформи і управляти процесом їх здійснення. Е. Петтігрю особливо підкреслює масштаб взаємодії зовнішнього середовища і організації. Зовнішнє середовище впливає на становище

ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗРУШЕНЬ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

організації, однак менеджери можуть або реагувати на сигнали, або ігнорувати їх. Аналогічно менеджери мають можливість деяким чином впливати на зовнішнє середовище, оскільки вони не є пасивними реципієнтами відбуваються навколо подій.

Трьохступенева (тришагова) модель змін К. Левіна [3], розглядає зміни як модифікацію тих сил, які сприяють стабільності певної поведінки. Перевага в цих силах в ту або іншу сторону може прискорити або сповільнити процес організаційних змін. Основа моделі – положення про те, що розуміння змін передбачає усвідомлення поняття стабільності. Вирішуючи питання про сили, що приводять до встановлення і підтримання рівноваги, розглядають фактори, які «підштовхують» до змін, і сили, спрямовані на збереження стабільності. Автор назвав їх відповідно «спонукаючими» і «обмежуючими» силами. При рівності цих сил в організації зберігається стійке положення. Здійснення змін передбачає зростання значення спонукаючих факторів, або зменшення обмежуючих, або якусь комбінацію взаємодій, що приводить до порушення їх балансу.

Модель «дослідження – дії» це процес проведення змін, заснований на отриманні даних в результаті проведення дослідження і здійснюваний в певній циклічній послідовності. Цей поетапний процес заснований на тісному співробітництві менеджменту організації та зовнішніх (для даної компанії) консультантів або інструкторів, які спеціалізуються в галузі організаційного розвитку. У даному процесі великий упор робиться на проведення дослідження (збір даних та їх аналіз), перш ніж будуть сплановані і здійснені зміни. Сюди також включається ретельний аналіз і оцінка результатів по вжитим діям.

Якщо результати, в тій мірі, як були визначені спочатку, не досягнуті, то весь цикл повторюється, починаючи з першого етапу. Ітерація може проходити багато разів до тих пір, поки не будуть отримані бажані результати. У залежності від масштабу і глибини змін і ситуації, в якій вони відбуваються, проект може тривати від півроку до двох років.

В основі моделі планування змін лежать два основних принципи:

- а) вся наявна інформація повинна вільно і відкрито циркулювати між менеджментом і консультантами (або агентами змін);
- б) цінність інформації визначається її придатністю до використання в практичних діях.

Модель запланованих змін Т. Каммігса і К. Уорлі описує здійснювані в процесі змін основні види діяльності організації і, на думку авторів, увібрала в себе все найцінніше з розглянутих концепцій. Вони відзначають, що процес змін зазвичай носить нелінійний характер. Різні завдання накладаються один на одного, виконуються непослідовно, нова інформація або зміну внутрішніх і зовнішніх умов змушують починати процес перетворень спочатку.

Література:

1. Лютенс Ф. Концепция организационного поведения: прошлое как пролог к настоящему и будущему. Проблемы теории и практики управления, 1997, №1.
2. Pettigrew, A. M. Context and action in the transformation of the firm. The Journal of Management Studies. Oxford, 1987, Vol. 24, Iss. 6; p. 649-671.
3. «Трехфазная модель изменений» К. Левин. Инструмент №14. URL: <https://utraining.ru/2019/09/12/trehfaznaya-model-izmenenij/>

УДК 338.27

Й. П. ШАШОВЕЦЬ
Мукачівський державний університет

СИСТЕМНІ ТА ЛОКАЛЬНІ ПРОЯВИ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасний стан суспільно-економічних відносин все частіше характеризується терміном «кризова економіка». Загальносвітова пандемія, зниження ділової активності в переважній більшості сфер господарювання, посилення нестабільності середовища ведення бізнесу та неможливість прогнозувати основні параметри розвитку ринку, а відтак – приймати обґрунтовані управлінські рішення – це далеко не повний перелік взаємопов'язаних проблем, з якими стикаються підприємства в сучасних реаліях. Комплексний, глобальний та об'єктивний характер даної кризи вимагає, по-перше, інтенсифікації зусиль з антикризового управління підприємствами, а по-друге, зміни підходів до розуміння проявів кризових явищ на рівні окремої організації.

Будь-яка система антикризового управління є комплексним процесом, першим етапом якого є діагностика кризового стану підприємства. Важливість діагностики обумовлюється тим, що її результати дають можливість визначити глибину кризи, її масштаби, спрогнозувати варіанти подальшого розвитку ситуації, обґрунтувати заходи, необхідні для її подолання, оцінити можливості підприємства щодо виходу з кризи і т.д. Вихідним етапом такої діагностики є розпізнавання явищ, тенденцій та ознак, які можуть бути охарактеризовані як кризові. За визначенням Григорєвої О. В. та Міщенко А. Ю., «...найбільш простою формою і водночас складовою кризи є кризове явище. Цей показник в діяльності підприємства є моментом різкого загострення суперечностей, які виникають у процесі взаємодії окремих елементів мікроекономічних систем між собою та з зовнішнім середовищем» [1, с. 78].



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, 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/>