

Міністерство освіти і науки України
Саарландський університет
Університет в Палермо
Турецький Гіресунський університет
«ARTIFEX» Університет в Бухаресті
Державна вища технологічно-економічна школа
ім. Броніслава Маркевича в Ярославі
Державна вища професійна школа в Коніні
Європейський гуманітарний університет у Вільнюсі
Інститут обліку і фінансів НААН України
Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»
Державний біотехнологічний університет
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
Полтавський державний аграрний університет
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти
«Кам'янець-Подільський державний інститут»
Львівський національний університет природокористування
Кафедра обліку та оподаткування

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ: ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВИЙ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТИ

МАТЕРІАЛИ VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ
27-28 БЕРЕЗНЯ 2024 РОКУ



ЛЬВІВ 2024

УДК 330.341.1:005.92

О-17

Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 27-28 березня 2024 р. Львів: ЛНУП, 2024. 578 с.

ISBN

Організаційний комітет:

Людмила ГНАТИШИН – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування;

Станіслав ВАСИЛІШИН – д.е.н., професор, САРА, провідний науковий співробітник відділу обліку та оподаткування, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки», директор, ТДВ «Інститут обліку і фінансів» НААН, м. Київ;

Наталія КАЩЕНА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку, аудиту та оподаткування, Державний біотехнологічний університет;

Катерина ПИЛИПЕНКО – д.е.н., професор кафедри економіки та готельно-ресторанного бізнесу, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького;

Тетяна ЧЕРНЯВСЬКА – доктор наук, професор, Державна вища професійна школа в Коніні, Польща;

Рафаел ЧЛОЧІ – професор, декан факультету економічного інжинірингу та бізнесу, Технічний університет Молдови;

Оксана ПРОКОПИШИН – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування, відповідальний секретар конференції;

Наталія ЖИДОВСЬКА – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування;

Ольга МАЛЕЦЬКА – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування;

Наталія ТРУШКІНА – к.е.н., старший дослідник, докторант, старший науковий співробітник, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України;

Любов ДРАНУС – к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту, Чорноморський національний університет імені Петра Могили;

Наталія КАНЦЕДАЛ – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування, Полтавський державний аграрний університет;

Ольга ЛЕГА – к.е.н., професор кафедри обліку і оподаткування, Полтавський державний аграрний університет;

Ірина ГУМЕНЮК – к.е.н., доцент, декан факультету економіки, управління та діджиталізації, НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут»;

Марина ПОЛЕГЕНЬКА – к.е.н., доцент кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет.

У збірнику представлено матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти». Результати наукового пошуку можуть бути використані для подальших наукових досліджень та формування нових наукових ідей.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

За вигляд, зміст, достовірність та відсутність плагіату у тезах відповідають автори.

© Львівський національний університет природокористування, 2024
Кафедра обліку та оподаткування, 2024

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1		
ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ		
Pylypenko K. Pukas Y.	EUROPEAN PARLIAMENT AS EU FOREIGN POLICY ACTOR	14
Беженар І. М.	РОЗВИТОК СІМЕЙНИХ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ІНКЛЮЗИВНОСТІ ТА СТАЛОСТІ	19
Бержанір А. Л.	НАВЧАННЯ І РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ	22
Герчанівська С. В.	ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПОНЯТТЯ "РОЗВИТОК"	24
Дрозд В. О.	АДАПТАЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ ПРАКТИКИ АГРОСТРАХУВАННЯ ДО ПОТРЕБ УКРАЇНИ	26
Думін Р. Я. Линдюк А. О.	ДЕТЕРМІНАНТИ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ	28
Ксенофонтов М.М. Бузівський В. В.	АСПЕКТИ РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ ЯК КРИТЕРІЮ ОЦІНКИ АГРОЕКОЛОГІЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ СИСТЕМ	31
Кудлатий О. М. Андрушко Р. П.	НОВІ ЗАВДАННЯ ТА ВИКЛИКИ ДО ПРОФЕСІЇ ЕКСПЕРТА СУДОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ	33
Марченко О. А. Пилипенко К. А. Рунчева Н. В.	АГРОТУРИЗМ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ УКРАЇНИ	35
Пархоменко Л. М.	ОБГРУНТУВАННЯ ОПТИМАЛЬНИХ ПАРАМЕТРІВ РОЗМІЩЕННЯ СИРОВИННОЇ ЗОНИ ЦУКРОВОГО ЗАВОДУ	37
Патика Н. І.	КОНЦЕПТУАЛЬНА ДИСИПАТИВНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ І ПОВОЄННИЙ ПЕРІОДИ	40
Пилипенко К. А. Бригіна С.	ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ КОМФОРТНОСТІ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА НА ПРИКЛАДІ КАВ'ЯРНІ	43
Сидоренко О. С.	ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	46
Чермянін А. В. Островська О. А.	ЕВОЛЮЦІЯ СУЧАСНОГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА	49
Чопенко В. М.	ВПЛИВ ПОВНОМАСШТАБНОЇ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ	51
Шумерук Д. Д.	РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	53
РОЗДІЛ 2		
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ АКТИВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ		
Kolodiy A.	PUBLIC CREDIT AND PUBLIC DEBT OF UKRAINE: ASSESSMENT OF THE STATE AND DIRECTIONS FOR FURTHER IMPROVEMENT	57
Li Yan	STRATEGIC DIRECTIONS OF ANALYSIS AND PLANNING OF CHINESE TOURISM ENTERPRISES	60
Serediuk V. Krasnozhon S.	ENHANCING STOCK MARKET INSTRUMENTS FOR THE ACTIVATION OF INVESTMENT ACTIVITIES	62
Аберніхіна І.	СТРАХУВАННЯ НЕРУХОМОСТІ: ВИДИ, УМОВИ ТА ВПЛИВ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ НА ХАРАКТЕР СТРАХОВИХ ВИПАДКІВ	64

УДК 331.108

Анатолій БЕРЖАНІР

*к. соц. н., доцент кафедри соціальних і правових дисциплін,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань*

НАВЧАННЯ І РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ

Одним з головних пріоритетів діяльності сучасних підприємницьких структур є навчання і розвиток персоналу, який стає їх стратегічним активом. Нові знання, уміння і навички колективу підприємства повинні бути спрямовані на підвищення ефективності його економічної діяльності, але, разом з тим, також і на забезпечення повного використання людського капіталу.

Навчання персоналу організації розуміють як процес систематичного удосконалення професійних знань і компетенцій, необхідних для високопрофесійної, творчої діяльності. Такий підхід також виступає чинником стратегії формування цілісної системи управління персоналом компанії.

Навчання, стверджує Д. Касьмін, як складова технології розвитку персоналу підприємства, спрямоване на забезпечення більш ефективної праці у відповідності з інтересами підприємства та стратегіями особистісного розвитку його працівників, являє собою низку заходів, спрямованих на підвищення професійних та управлінських навичок працівників підприємства. У системі навчання персоналу класично виділяється три основних види:

1. Підготовка персоналу – отримання працівником нових компетентностей, необхідних для реалізації конкретних завдань в рамках певної посади.

2. Підвищення кваліфікації персоналу – отримання працівником додаткових знань, вмінь та навичок через зміну вимог до професії або кар'єрного просування.

3. Перепідготовка персоналу – це придбання працівником нових компетентностей через зміну професії або докорінної зміни до вимог в рамках посадової інструкції [1].

Українська компанія IT-Enterprise забезпечує виконання усіх дій з розвитку персоналу і включає такі інструменти з планування навчання та перекваліфікації персоналу, контролю і аналізу результатів: формування програм навчання, циклів, груп; підбір викладачів, облік викладачів сторонніх організацій; облік відвідування та успішності працівників за заняттями, атестацій; формування даних про підвищення кваліфікації за результатами проходження навчання.

Співробітники компанії можуть самостійно проаналізувати плани і програми навчання і подати заявку на проходження цікавих для них курсів [2].

Системну діяльність із розвитку персоналу здійснює компанія Кернел, де реалізуються такі три напрями:

1. Корпоративний мінімум. Щороку компанія оцінює компетенції співробітників та формує програму розвитку для кожного. Проект «Корпоративний мінімум» передбачає внутрішнє, зовнішнє, дистанційне та спеціалізоване навчання. Цей напрям має такі піднапрями: «Розвиток компетенцій» та «Професійне зростання».

2. Кадровий резерв – навчальний проєкт, спрямований на пошук проактивних співробітників та розвиток внутрішнього кадрового потенціалу компанії.

3. Програми самовдосконалення, до яких входять «Клуб переговорів» – практичні тренінги для вдосконалення навичок ведення ділової комунікації та перемовин; «Speaking club» – щотижневі курси англійської мови з акцентом на мовлення; «Cash Flow» – моделювання бізнес-процесів у формі корпоративної гри [3].

Л. Федоришина і Л. Герасимчук вважають: «Розвиток персоналу в системі менеджменту підприємства займає важливе місце, оскільки компетентні та вмотивовані працівники є одним з найцінніших ресурсів і мають прямий вплив на успішність і конкурентоспроможність підприємства. Розвиток персоналу охоплює широкий спектр дій та стратегій, спрямованих на підвищення знань, навичок, компетенцій і мотивації працівників, а також на створення сприятливих умов для їхнього особистого і професійного зростання. І тут визначальним фактором досягнення конкурентних переваг є персонал, адже від того, які працівники працюють на підприємстві, і залежатиме ступінь повноти реалізації функцій менеджменту. Як власники/керівники спланують діяльність, організують її, змотивують працівників на досягнення показників роботи, проконтролюють ступінь їх досягнення (в кількості, якості і часі), залежатиме успіх в конкурентній боротьбі» [4].

Ефективним є застосування сучасних методик і технологій навчання персоналу – дистанційне навчання (Skype-навчання, вебінари), екшн-навчання кейс-навчання, майстер-класи, відеонавчання тощо.

Отже, в умовах ринкової економіки підвищення рівня фахових і комунікативних компетентностей, загального розвитку персоналу стає одним із пріоритетів менеджменту підприємств різних форм власності та господарювання. Формування і зміцнення кадрового потенціалу слугує одним із значущих чинників зростання конкурентних переваг компаній.

Список використаних джерел:

1. Касьмін Д. С. Розвиток персоналу як необхідна умова розвитку підприємства. *Innovative Solutions In Modern Science*. 2021. № 3(47). С. 26–57. URL: <https://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/2288> (дата звернення: 1.03.2024).

2. IT-Enterprise Розвиток персоналу. URL: <https://www.it.ua/products/personal/razviti-personala> (дата звернення: 2.03.2024).

3. Кернел. Розкриваємо потенціал людей. URL: <https://career.kernel.ua/life/drive-your-mind/> (дата звернення: 2.03.2024).

4. Федоришина Л., Герасимчук Л. Розвиток персоналу в системі менеджменту підприємства. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. №2. С. 189–196. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-25> (дата звернення: 2.03.2024).