

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Центральноукраїнський національний технічний університет (ЦНТУ)
Факультет обліку та фінансів

**ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИЙ МЕХАНІЗМ
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**
Матеріали
III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
(5 - 6 листопада 2020 р.)

Кропивницький – 2020 рік

УДК 336.02:336.1: 336.6

Фінансово-кредитний механізм розвитку економіки та соціальної сфери: Матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 5 - 6 листопада 2020 р., м. Кропивницький. – К.: «Ексклюзив-Систем», 2020. - 152 с.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів, практиків

Редакційна колегія: Левченко О.М., д.е.н., проф., Шалімова Н.С., д.е.н., проф., Сибірцев В.В., д.е.н., доц., Базилюк А.В., д.е.н., проф., Пальчевич Г.Т., к.е.н., проф., Загреба І.Л., к.е.н., доц., Попова С.П., асист. (відп.секретар), Петренко Л.М., асист. (техн.редактор)

Представлені матеріали є результатами досліджень науковців та практиків з проблем фінансово-кредитного регулювання розвитку економіки та соціальної сфери. До збірника ввійшли тези доповідей, що розкривають проблеми сучасної фінансової науки та практики: розробки методів реалізації фінансової політики держави; фінансово-аналітичного забезпечення, податкового регулювання і страхового захисту суб'єктів підприємницької діяльності; напрямів реформування фінансів соціальної сфери та системи соціального забезпечення; оцінки впливу глобалізації економіки на розвиток фінансів; сучасних проблем обліку, аудиту та оподаткування; розвитку новітніх інформаційних технологій у фінансах.

ISBN 978-617-7942-01-05

Рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету (протокол № 4 від 1 грудня 2020 року)

Матеріали публікуються у авторській редакції.

За підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповідей. Редакція може приймати рішення про публікацію статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

© Автори, 2020

© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2020

ЗМІСТ

Берегова О. В. Сучасні особливості розвитку страхування	7
Бержанір А. Л. Корпоративна соціальна відповідальність у системі соціального захисту працівників.....	10
Бержанір І. А. Формування механізму управління прибутком підприємства.....	12
Варфоломєєва О. А. Соціальний захист населення в Україні: напрямки підвищення ефективності.....	14
Вуйченко М. А. Особливості різних форм фінансового забезпечення соціального захисту населення муніципальних утворень.....	16
Гаврилова Н. В. Фінансові аспекти розвитку інфокомунікаційної сфери.....	18
Демченко Т. А., Слатвінський М. А. Кореляційно-регресійний аналіз дебіторської заборгованості підприємства.....	21
Дейкун Я. І. Перспективні напрями банківського кредитування малого та середнього бізнесу	24
Довбня С. Б. Ієрархічна модель діагностики фінансової стійкості підприємства.....	27
Жовта Н. А. Особливості обліку мікро і малих підприємств в Україні.....	30
Загреба І. Л. Фіскальні стимули розвитку економіки в умовах пандемії: світовий досвід і вітчизняна практика.....	33
Загреба Ю. О. Цифрова валюта центрального банку як нова еволюційна форма грошей... ..	37
Заярнюк О. В., Сторожук О. В. Державна підтримка аграрних підприємств: досвід Канади і можливості для України.....	39
Іваніцька Д. Ю. Фактори впливу на рівень відсоткової ставки іпотечного кредитування... ..	41

Бержанір А. Л.

канд.соціол. наук, доцент кафедри економіки та соціально-поведінкових наук
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

У економічно розвинених країнах гармонізація соціально-трудова відносин всередині трудових колективів, реалізація соціальних програм для місцевих громад, діяльність у сфері дотримання екологічної безпеки виробничих процесів є найважливішими напрямками підприємницької діяльності. За таких умов існує розгалужена нормативно-правова база, зокрема, щодо питань соціального захисту працівників. На основі посилення соціальної складової діяльності підприємств з'являється можливість впровадження оптимальних шляхів підтримки соціальної стабільності у трудових колективах і навколишньому співтоваристві.

Ринкова конкуренція, необхідність створення позитивного іміджу і досягнення високих фінансово-економічних показників вимагають від корпорацій проведення цілеспрямованої соціально відповідальної політики. В умовах ринкової економіки у результатах праці зацікавлені, як мінімум, три сторони: роботодавець – щоб отримати максимальні прибутки; працівник – щоб отримати високу винагороду за виконану роботу; держава зі своїм ринком споживачів – щоб отримати якісну й недорогу продукцію [1, с. 230].

Питання соціальної захищеності найманих працівників складають велику частину концепції корпоративної соціальної відповідальності, яка все більшою мірою поширюється у нашій державі. Як стверджує О. Грішнова, турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад встановлені законами норми свідчить про розширений рівень соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти кращих. Розуміння ж соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати вищим орієнтиром соціальної відповідальності в контексті мети не просто здобути позитивний імідж, а покращити своєю діяльністю життя суспільства [2, с. 5].

Вітчизняний бізнес, поступово впроваджуючи принципи корпоративної соціальної відповідальності, формує і реалізовує стратегію соціального захисту своїх працівників (табл. 1).

Таблиця 1 - Напрями реалізації соціального захисту працівників провідними українськими компаніями

ПрАТ «Київстар»	Крім фіксованої заробітної плати, яка періодично переглядається в сторону підвищення, та премій, у компанії існує система додаткових стимулів і соціальних гарантій (програма медичного страхування, страхування від нещасного випадку, часткова компенсація обідів, цільова матеріальна допомога, пільгові тарифи на мобільний зв'язок для родичів співробітників).
--------------------	--

ПрАТ «Оболонь»	Принципи роботи з персоналом: безпека праці; гідна зарплатня; відсутність дискримінації та рівні права; гендерна рівність; інвестиції у професійний розвиток; визнання результатів.
ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»	Піклування про персонал: надання путівок працівникам і членам їх сімей за пільговою вартістю; одноразова грошова виплата працівникам в зв'язку з виходом на пенсію; утримання об'єктів соціальної сфери (ремонт, утримання дитячих оздоровчих таборів, баз відпочинку, об'єктів житлово-комунального господарства); виплата одноразової матеріальної допомоги.
Кернел Трейд	Програма «Відповідальний роботодавець»: конкурентоспроможна заробітна плата й система мотивації; забезпечення соціальних гарантій; відповідальне дотримання трудового законодавства; оснащення робочих місць відповідно до вимог з охорони праці; забезпечення співробітників індивідуальними засобами захисту на виробництві; проведення тренінгів з безпеки праці; фінансування спортивних ініціатив співробітників.
Карлсберг Україна	Політика у сфері праці: дотримання законів та стандартів галузі стосовно мінімальної заробітної плати, робочих годин, понаднормової роботи та пільг і компенсацій; розвиток навичок та здібностей працівників, надаючи можливості для кар'єрного росту; працівники повинні мати письмовий, законодавчо встановлений трудовий договір.
ДП «НАЕК «Енергоатом»	Напрями кадрової політики: забезпечення висококваліфікованими кадрами, підвищення якості та ефективності використання робочої сили, зростання продуктивності праці; комплексний підхід до підвищення мотивації персоналу; підвищення культурного рівня та естетичного виховання персоналу; удосконалення системи медичних послуг та реабілітаційних заходів; удосконалення системи соціального захисту.

Джерело: складено автором за даними офіційних сайтів компаній

Для підвищення ефективності застосування соціальних технологій потрібно вводити у практику бізнесової діяльності використання системи показників, які покликані забезпечити оцінку стану і коригування корпоративної соціальної відповідальності. Усе це може бути здійснене за допомогою звітності про корпоративну соціальну відповідальність як сукупність достовірних соціальних і екологічних показників з метою оцінки корпоративних ризиків та очікувань усіх зацікавлених сторін.

Науковці вказують, що задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціальної відповідальності, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів – державних, підприємницьких, профспілкових структур – ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації [3, с. 11].

Можна виділити основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в нашій країні: формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних зусиль від усіх суспільних груп і свідомих громадян; завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно поєднуватись зі створенням економіки моральної, етичної, основним правилом якої була б залежність фінансового успіху підприємця від реальної

суспільної цінності створених продуктів і послуг [2, с. 8].

Отже, в умовах нестабільності національної економіки підвищення рівня соціального захисту і вирішення соціальних проблем працівників стають значущими чинниками інвестиційної привабливості, ділової репутації, оптимального використання їх трудового та інтелектуального потенціалу та мінімізації ризиків втрат людських ресурсів.

Література:

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
2. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2010. №7. С. 3–8.
3. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.

Бержанір І. А.

канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

В ринкових умовах значення прибутку у господарському процесі безперервно зростає, оскільки він є головним стимулом господарської діяльності підприємства, а також забезпечує інтереси всіх суб'єктів, причетних до цієї діяльності, а саме: підприємців, персоналу підприємства та держави. Прибуток є не лише стимулом господарської діяльності підприємств, але й основним джерелом розвитку їх діяльності. Таким чином, великого значення набуває необхідність розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності формування, розподілу прибутку та його максимізації.

Ефективність будь-якої управлінської системи значною мірою залежить від повного, достовірного та своєчасного інформаційного забезпечення. Тому особливої актуальності набуває розробка системи інформаційного забезпечення управління прибутком, яка дозволить підвищити ефективність функціонування фінансового менеджменту суб'єкта господарювання.

Прибуток є одним з основних показників господарської діяльності підприємства і на законодавчому рівні визначений як основна мета створення комерційних підприємств. За рахунок прибутку функціонує і розвивається будь-яке комерційне підприємство, оскільки це основне джерело поповнення фінансових ресурсів підприємств, формування централізованих і децентралізованих фондів грошових коштів. За рахунок прибутку відбувається формування бюджетних ресурсів держави, здійснюється розширення