



Міністерство освіти і науки України
Всеукраїнська центральна спілка споживчих товариств (Укркоопспілка)
Підприємство споживчої кооперації «Навчально-методичний центр
«Укоопосвіта»
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут
Львівський торговельно-економічний університет
Полтавський університет економіки і торгівлі
Вінницький кооперативний інститут

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ У СФЕРІ ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

*Матеріали
IX Всеукраїнської науково-практичної конференції*



**22 травня 2025 р.
м. Хмельницький**

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту від 23.05.2025 р.

Рецензенти:

Савіцький Андрій, д.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту ВСП «Хмельницький політехнічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»

Мельничук Ірина, к.е.н., доц., завідувач кафедри обліку та фінансів Університету економіки і підприємництва

Редакційна колегія: *Матвеев Андрій, к.іст.н., доц., в.о. президента Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Замазій Оксана, д.е.н., проф., проректор з наукової роботи Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Ляшук Катерина, к.е.н., директор Хмельницького кооперативного фахового коледжу Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Джерелейко Світлана, к.е.н., декан факультету управління, підприємництва та права Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Нікольчук Юлія, к.е.н., доцент, завідувач кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Сніщенко Роман, д.е.н., проф., професор кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Нагорний Павло, к.т.н., доц., доцент кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Лопатовська Оксана, викладач кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту.*

Матеріали подані в авторській редакції.

Актуальні проблеми сьогодення у сфері фінансів, обліку та аудиту: тези доповідей науково-практичної конференції, 22 травня 2025 р. Хмельницький: ХКТЕІ, 2025. 416 с.

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з актуальних питань стану та перспектив розвитку фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану; національного та міжнародного досвіду організації, функціонування і розвитку теорії і практики фінансів, обліку та аудиту; особливостей, проблем та напрямів удосконалення оподаткування діяльності бізнесу, сучасних тенденції розвитку банківського та страхового ринків України, ІТ-технологій та діджиталізації фінансового сектору України.

Електронна версія збірника оприлюднюється на офіційному сайті ХКТЕІ:
<http://www.xktei.km.ua/naukova-diyalnist/naukovi-konferenciyi/>

МІКУЛЯК Катерина, ЗАДОРЖНА Ольга	160
ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФІНАНСОВИХ СИСТЕМ	
МІРОШНИЧЕНКО Інга	163
КОНТРОЛЬ ФІНАНСОВОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ВІТЧИЗНЯНИМИ АВІАЦІЙНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	
ПАВЛІК Катерина, САШКО Ольга	166
КУПІВЛЯ РЕКЛАМИ У НЕРЕЗИДЕНТА (FACEBOOK): ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ТА ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕННЯ	
СНІЩЕНКО Роман, АНДРОЩУК Людмила	169
ОСНОВНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ	
СОКАЛЬСЬКИЙ Андрій, ПІХНЯК Тетяна	173
ЕКОНОМІЧНА СУТЬ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ФАКТОРИ ЙОГО ЗРОСТАННЯ	
ФЕДОСКІН Владислав	176
ФІНАНСОВІ АКЦЕНТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ	
ШАГУН Євгенія, КОСТЕНКО Юрій	178
ВПЛИВ ЗНИЖЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА ЇХ ФІНАНСОВУ СТІЙКІСТЬ	

ФІНАНСОВІ АКЦЕНТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

***Анотація.** У статті досліджуються підходи до розробки антикризових заходів управління персоналом. Увага акцентується на можливості використання трудових ресурсів як потужного інструменту антикризового управління підприємством.*

***Ключові слова:** управління персоналом, мотивація, криза.*

Як правило криза діяльності підприємства є результатом його невдалої кадрової політики. Це проявляється через невідповідність діяльності працівників новим умовам, що виникають в процесі розвитку підприємства. Ключовими та характерними симптомами кризи персоналу підприємства є, як правило, збільшення кількості неявок на роботу; почастищення конфліктів; зменшення продуктивності праці; зменшення кількості робочих годин, наявність надлишкового персоналу; посилення плинності кадрів; ігнорування керівника, вказівок керівництва; погіршення дисципліни, страйки тощо [1]. Для виходу підприємства з кризового стану нівелюють не стільки причини, а насамперед наслідки кризи. З позиції менеджменту це звучить так: "необхідно зробити кризу персоналу організації керованою, а її рівень – помірним" [2].

Оцінка і мотивація персоналу в умовах кризи охоплює комплекс цілеспрямованих управлінських дій, націлених на створення повноцінних умов для повного використання та розвитку кадрів підприємства. У цьому напрямку вирішуються такі управлінські завдання: антистресова підготовка працівників щодо перебігу кризи; здійснення кадрового організаційного аудиту; зменшення соціально-психологічного напруження працівників, реструктуризацію шляхом оптимізації кількості персоналу, переміщення чи звільнення їх надлишкової кількості; максимальне збереження на підприємстві і працівників, котрі мають високу цінність для підприємства, компетентності яких є інтелектуальним ресурсом підприємства; соціальне забезпечення звільненого персоналу; провадження кадрового маркетингу шляхом пошуку нових співробітників, екстенсивні та інтенсивні параметри яких відповідають цілям антикризової програми підприємства. Характерними різновидами оцінки і мотивації персоналу в умовах кризи є реактивна, коли управлінці підприємства контролюють симптоми кризових явищ і реалізують заходи щодо локалізації кризових явищ; авантюристична, коли управлінці підприємства не здійснюють якісний аналіз розвитку кризових явищ та прогноз їх розвитку; превентивна, коли управлінці підприємства здійснюють низку попереджувальних заходів внаслідок попереднього прогнозу розвитку кризи; пасивна, коли не розробляється деталізований алгоритм дій по відношенню до персоналу. На сьогодні сформувався декілька управлінських підходів до підприємств, що перебувають в кризі: скорочення кількості працівників, ліквідація структурних

підрозділів; залучення професіоналів, котрі змогли б сформувати базис кадрового потенціалу.

При неефективній системі оцінки і мотивації персоналу на практиці, як правило, надаються неоплатні відпустки працівникам, що часто призводить до погіршення соціально-психологічної атмосфери та зниження продуктивності праці; порушується технологічний процес через значне скорочення персоналу; укрупнення та концентрація обов'язків в руках, які залишилися при скороченні, що часто обумовлює лише короткостроковий ефект, оскільки хоч працівники і мають високу внутрішню мотивацію праці, це викликає стрес на новому робочому місці, заохочується добровільне звільнення персоналу, результатом чого є ризик втратити кваліфіковані кадри, без яких організація не може нормально функціонувати; введення суворої звітності перед менеджерами організації веде до відчуження працівників від розроблення і реалізації плану виведення організації з кризи та зниження мотивації до праці [2].

Оцінка та мотивація персоналу включається не тільки у загальну стратегію антикризових дій, але й визначає перспективи в умовах впливу екзогенного середовища, що дає змогу мінімізувати негативний вплив кризи. Оцінка та мотивація персоналу проявляється як комплекс взаємопов'язаних елементів й компонентів, які посилюють антикризові дії щодо забезпечення економічної стійкості підприємства.

Отже, оцінка та мотивація персоналу можуть стати частиною оптимального плану протидії впливу кризи. Оцінку та мотивацію персоналу в умовах несприятливого впливу екзогенного середовища доцільно розглядати як пошук і подальше збереження найбільш прибуткових сфер діяльності підприємства за допомогою оптимізації людських ресурсів. Повноцінне функціонування підприємства апіорі передбачає можливість повної реалізації персоналом власного потенціалу. Загалом управління персоналом в умовах кризи передбачає процес адаптації підприємства до турбулентного середовища його функціонування.

Перелік джерел посилання

1. Алярова А. В. Зміна пріоритетів менеджменту персоналу в умовах введення воєнного стану в Україні. Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення: зб. Матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Молодих вчених (Київ, 11 травня 2022 р.) у 2-х частинах. Частина 1. Київ : КНЕУ, 2022. С. 17-20.

2. Данілкина А. Ю., Макорта І. Ю. Мотивація персоналу на підприємстві. Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення: зб. Матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Молодих вчених (Київ, 11 травня 2022 р.) у 2-х частинах. Частина 1. Київ : КНЕУ, 2022. С. 74-77.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ У СФЕРІ ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ
ТА АУДИТУ**

Тези доповідей інтернет-конференції, 22 травня 2025 р.

Відповідальна за випуск: Юлія НІКОЛЬЧУК

м. Хмельницький