

УДК: 330.3+316.4](477)(082)

С 83

Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, Інтерсервіс, 2023. 622 с.

ISBN

Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції містять тези доповідей, повідомлень та виступів її учасників, у яких викладено наукові результати аналітичного осмислення сутності сучасних проблем модернізації соціально-економічного, гуманітарного, освітнього, наукового простору та перспектив розвитку України.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та студентів економічних та соціально-гуманітарних спеціальностей.

Адреса оргкомітету конференції:
Україна, 04107, м. Київ, вул. Підгірна, 1
тел.: (044) 486-15-02
e-mail: info@nasoa.edu.ua

Відповідальність за зміст представлених матеріалів несуть автори. Організаційний комітет залишає за собою право на літературне редагування та відмову від друкування тез у разі виявлення плагіату, невідповідності вимог оформлення, спрямованості програмним питанням заходу.

УДК: УДК 330.3+316.4](477)(082)

ISBN

Редакційна колегія

Голова редакційної колегії:

Осауленко О. Г. – д. н. держ. упр., професор, ректор Національної академії статистики, обліку та аудиту

Заступник голови:

Бондарук Т. Г. – д. е. н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національної академії статистики, обліку та аудиту

Члени редакційної колегії:

Пархоменко В. В. – к. е. н. доцент, декан фінансово-економічного факультету Національної академії статистики, обліку та аудиту;

Гаврилюк Т. В. – д. філос. н., професор, завідувач кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії статистики, обліку та аудиту;

Мотузка О. М. – к. е. н., доцент кафедри менеджменту, маркетингу та публічного управління, завідувач редакційно-видавничого відділу Національної академії статистики, обліку та аудиту;

Горобець О. О. – к.е.н., доцент кафедри статистики, інформаційних технологій та математичних методів в економіці Національної академії статистики, обліку та аудиту.

Відповідальний секретар редакційної колегії:

Ковернінська Ю. В. – к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національної академії статистики, обліку та аудиту.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1.

ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Mantsurov I., Barvinok A., Stolietova I.

Evaluation of the National Bank of Ukraine Monetary Policy Effectiveness17

Mantsurov I., Khrapunova Ya., Hvelensiani A.

Inflation Targeting As A Tool to Stimulate Economic Growth in Ukraine24

Salikhova O.

State aid to business for tech innovation as a guarantee
of accelerating the development of Ukraine in the post-war period30

Антоненко О. С.

Стратегічні напрямки забезпечення стійкості
фінансової системи України35

Беляк І. О.

Галузевий профіль міжнародного інвестування
та кредитування причорноморських регіонів України37

Бірюк Д. О.

До питання узгодженості використання фінансових інструментів
та інтересів суб'єктів економіки41

Богріновцева Л. М.

Переваги і ризики розвитку криптовалютних ринків та бірж44

Бойко І. О., Вавричук О. С.

Військові облігації як інструмент підтримки економіки держави49

Бондарук Т. Г., Бондарук О. С.

Роль пенсійного забезпечення в системі економічної безпеки держави55

Бороденко Т. М., Савченко А. І.

Оцінка фіскальної ефективності ПДВ з імпорту
в умовах економічної нестабільності57

Борцайкіна О., Артюх О.

Державний фінансовий контроль як поняття:
проблемні аспекти визначення62

Василевська-Смаглюк О. М.

Контроль бюджетів громад у контексті стратегії
«від бюджету війни до економіки перемоги»65

Вергелюк Ю. Ю., Панченко І. В., Дощин Д. О.

Реалії та можливості залучення прямих іноземних інвестицій
в Україну68

Власюк Н.І. Публічні фінанси України в умовах війни	71
Власюк С. А., Мельник К. В. Перспективи розвитку фандрейзингу в Україні	74
Голенко В. М., Вінницька О. А. Теоретичні аспекти формування власного капіталу підприємства	77
Демінська Д. В. Роль військових облігацій у фінансуванні державного бюджету у воєнний період	80
Дорошенко О. С., Скоробогатова Н. Є. Інвестиційні механізми фінансування збалансованого розвитку національної економіки	84
Житар М. О. Ключові принципи ефективного управління кадровою безпекою підприємства	86
Заїчко І. В., Федина В. В. Грошово-кредитна політика України в умовах воєнного стану	89
Каспшишак А. В. Перекази трудових мігрантів та їх значимість для розвитку домогосподарств в умовах війни в Україні	91
Керімов П. О. Підприємства-зомбі в українській промисловості: сутність, розповсюдженість і наслідки для економіки	95
Ковернінська Ю. В. Фінансовий аналіз як основа прийняття управлінських рішень в сфері фінансової діяльності підприємства	99
Ковернінська Ю. В., Матвійчук А. О. Особливості структури видатків державного бюджету в умовах воєнного стану	101
Колісніченко П., Чуницька І. І. Механізми та принципи забезпечення фінансової безпеки держави	104
Крехівський О. В. Механізм часткової компенсації для аграріїв вартості вітчизняної техніки й обладнання: економіко-статистична оцінка реалізації	108
Кричевська Т. О., Романовська Н. І. Щодо методології аналізу потенціалу монетарної політики в Україні в умовах воєнного стану та в майбутньому	113
Куварзін М. Ю. Штучний інтелект в банківській справі	119

для соціально та екологічно вигідних проектів. Ці інвестиції можна зробити в різноманітні сектори, такі як відновлювана енергетика, доступне житло, освіта, охорона здоров'я та стійке сільське господарство[3].

Вкладаючи кошти в проекти, спрямовані на вирішення соціальних та екологічних проблем, інвестори, що впливають на навколишнє середовище, можуть сприяти економічному зростанню, створювати робочі місця та покращувати добробут громад. Крім того, впливові інвестиції можуть сприяти сталому розвитку, підтримуючи компанії, які віддають перевагу сталим методам ведення бізнесу. Інвестуючи в компанії, які діють екологічно та соціально відповідально, інвестори можуть заохочувати перехід до більш стійкої ділової практики та сприяти більшій підзвітності корпоративної поведінки.

Загалом, ефективні інвестиції та збалансований розвиток є важливими інструментами для створення більш справедливого та сталого майбутнього. Порівнюючи фінансову віддачу з соціальними та екологічними результатами, ефективні інвестиції можуть сприяти позитивним змінам і сприяти сталому розвитку.

Список використаних джерел

1. Sustainable Development Definition: Historical Background and Examples. You matter. <https://youmatter.world/en/definition/definitions-sustainable-development-sustainability/>.
2. Sustainable Development. EUR-Lex: Access to European Union law. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/sustainable-development.html>.
3. Скоробогатова Н.Є., Дорошенко О.С. Impact-інвестування: світовий досвід та перспективи застосування в Україні. Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут». 2022. № 23. https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/50692/1/EV-2022-23_p68-76.pdf

***Житар Максим Олегович,**
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри фінансів;
Київський університет імені Бориса Грінченка*

КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне управління кадровою безпекою підприємства, з урахуванням інтересів держави, може відбуватись на засадах дотримання наступних принципів [1-3]:

1. Принцип цілісності. Цей принцип полягає у тому, що підприємство, його місія, цілі та завдання, економічна й кадрова безпека розглядаються

комплексно, у зв'язку з оточуючим середовищем. Кожен аспект управління кадровою безпекою є залежним від низки факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Унаслідок недоліків кваліфікації, відсутності досвіду тощо, при здійсненні управління кадровою безпекою менеджери можуть надавати переваги тим чиї іншим аспектам, не враховуючи системних зв'язків, наслідком чого стає зниження ефективності роботи з забезпечення кадрової безпеки; виникнення неконтрольованих надзвичайних ситуацій і т.ін. Дотримання принципу цілісності є запорукою гармонізації усіх напрямів діяльності з формування й управління кадровою безпекою, необхідною ознакою належної кваліфікації менеджерів, у сферу відповідальності яких входить у забезпечення підприємства від загроз, пов'язаних з людськими ресурсами.

2. Принцип цілеспрямованості. Нерідко на підприємствах не приділяється належної уваги управлінській активності, не пов'язаній безпосередньо з нарощенням прибутків від підприємницької діяльності. Заї таких умов неявними джерелами збільшення прибутку, абої мінімізації збитків, управлінці займаються формально, хаотично. Однак, маючи на меті повноцінне і довготривале існування та ефективно ведення господарської діяльності підприємства, управління кадровою безпекою повинне підкорятись місії, меті, цілям національної безпеки, економічної й кадрової безпеки підприємства; управління кадровою безпекою повинне зосереджуватись на вирішенні конкретних проблем, що існують на підприємстві уї конкретний період часу й можуть виникнути уї майбутньому. Неприпустимим є розпорошення фінансових і людських ресурсів на неактуальні й невиправдані завдання, хаотичні «показові» заходи, проведення яких не сприяє виконанню поставлених завдань кадрової безпеки й стратегічним цілям економічної безпеки підприємства.

3. Принцип плановості. Діяльність зі управління кадровою безпекою повинна ґрунтуватись на попередньої розроблених та схвалених керівництвом підприємства стратегічних й оперативних планах. Стратегічні плани управління кадровою безпекою повинні бути довготерміновими і визначати глобальні напрями діяльності з формування і зміцнення кадрової безпеки по всьому підприємству. Оперативне планування повинне узгоджуватись зі стратегічними планами і у той жеї час бути достатньо гнучким, щоб відповідати поточними потребами підприємства. До сфери оперативного планування управлінської діяльності з забезпечення кадрової безпеки слід включати розробку системи поточних цілей, завдань та заходів з формування й розвитку кадрової безпеки заї окремими підрозділами підприємства, планування фінансового й кадрового забезпечення оперативного управління кадровою безпекою.

4. Принцип послідовності. Усі завдання управління кадровою безпекою повинні виконуватись послідовно, відповідно до встановлених планово термінів таї графіків їх виконання, заходи з формування таї зміцнення кадрової безпеки мають реалізовуватись згідно зі планами кадрової безпеки та особливостями управління людськими ресурсами

конкретного підприємства. Недопустимим є спонтанне, хаотичне проведення заходів формування й розвитку кадрової безпеки, ігнорування планових завдань внаслідок переключення на виконання нових завдань, не підкріплених нагальною, реальною потребою зміцнення кадрової безпеки у непередбаченому оперативними планами напрямі. Недотримання принципу послідовності тягне за собою й порушення принципів цілісності, цілеспрямованості, плановості.

5. Принцип динамічності. Дотримання цього принципу попереджує догматизацію, закостенілість роботи у сфері забезпечення кадрової безпеки. Управління кадровою безпекою повинне відповідати вимогам часу й розвитку продуктивних сил та економічних відносин, середовища діяльності підприємства та змін у його внутрішніх господарських системах. Згідно з принципом динамічності, усі управлінські плани щодо формування й розвитку кадрової безпеки повинні мати певну гнучкість, котра, не має перетворюватись на нестабільність.

6. Принцип вертикальної та горизонтальної інтегрованості. Стратегія, цілі, методи й підходи управління кадровою безпекою повинні бути в належному порядку узгоджені з вищим керівництвом підприємства, усіма відповідальними за формування й використання людських ресурсів менеджерами та бути у всій повноті донесеними до керівників підрозділів, філій, проєктів; цілі, завдання, процедури, нормативи, заходи з формування й зміцнення кадрової безпеки мають бути доведені до відома та бути обов'язковими до виконання усіма працівниками.

7. Принцип прозорості та доступності. Цілі, завдання, методи й особливості управлінської діяльності з забезпечення кадрової безпеки повинні бути зрозумілими й доступними усім без винятку працівникам. Дотримання цього принципу передбачає створення дієвих механізмів інформування зацікавлених осіб, розміщення доступних баз даних, розробки, впровадження й підтримки діяльності ефективних систем комунікації, зворотного зв'язку зі усіх питань забезпечення кадрової безпеки.

8. Принцип контрольованості, який полягає у визначенні осіб, відповідальних за дотримання решти принципів управління кадровою безпекою, положень, правил, процедур, нормативів кадрової безпеки, належному проведенні заходів з формування та зміцнення кадрової безпеки, реалізацію інноваційних, раціоналізаторських проєктів у цій сфері.

Список використаних джерел

1. Житар М.О., Бежевець І.В. Діагностика фінансового стану підприємства як основа забезпечення його економічної безпеки. Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України. 2020. № 1-2. С. 87-99.
2. Морозюк Н. В. До систематизації методик оцінки розвитку територіальних соціально-економічних систем. Вісник Сумського національного аграрного університету. 2021. Вип. 3. С. 10–13. (Серія "Економіка і менеджмент").

3. Житар М.О., Куценко А.О. Потенційні переваги і недоліки внутрішнього рекрутингу. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні» (м. Хмельницький-Херсон 2022); Херсонський національний технічний університет, 2022. С. 104-106.

Заїчко Ірина Володимирівна,
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування;

Федина Віта Віталіївна,
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування;
Національна академія статистики, обліку та аудиту

ГРОШОВО-КРЕДИТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах запровадження воєнного стану через широкомасштабну збройну агресію росії поряд з максимальним забезпеченням потреб Збройних сил перед Україною постало першочергове завдання щодо забезпечення стабільного та надійного функціонування як банківської сфери зокрема, так і фінансової системи країни загалом, включаючи безперебійне фінансування системи державних фінансів та функціонування об'єктів критичної інфраструктури.

З першого дня війни центробанк спрямував свої зусилля на стримування девальвації національної валюти через збереження довіри населення до банківської системи і зниження панічних настроїв. Було забезпечено стабільну роботу банківських установ, де не велися активні бойові дії, та безперебійність платежів, що дало змогу адаптуватися до нових умов економіці, бізнесу та населенню.

До основних стабілізаційних заходів Національного банку та Міністерства фінансів слід віднести:

- обмеження зняття готівки до 100 тис. грн. на добу (окрім підприємств, які виконують мобілізаційні плани; населення, що перебуває під загрозою окупації; фінансування заробітних плат та соціальних виплат);
- фіксація курсу гривні (станом на 24 лютого 2022 року);
- заборона на здійснення торгівлі валютними цінностями (з певним виключенням);
- мораторій на транскордонні перекази (крім тих, що здійснює уряд);
- скасування заборони щодо кредитування держави (фінансування критичних видатків уряду через купівлю цінних паперів);