

**Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України  
Державна вища техніко-економічна школа  
ім. Броніслава Маркевича в Ярославі (Польща)  
Вища школа економіки і менеджменту в публічному  
адмініструванні у Братиславі (Словаччина)  
ВПГО «Спілки аудиторів України»  
Аудиторська компанія ТОВ «Варіанта»**



**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ В  
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»**

**МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**

**28 жовтня 2021 року  
Мукачево**

**УДК 657:658**  
**A43**

Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 28 жовтня 2021 р., м. Мукачево. – 229 с.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю», в яких розглядаються методологічні, методичні та практичні засади обліку, аналізу та аудиту в контексті розвитку економічної науки та практики. Окреслено коло проблем і запропоновані пропозиції щодо покращення змісту і якості обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю будуть цікавими і корисними для науковців і практиків усіх галузей економіки.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, що надана в рукописах, та залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, розглянуті на конференції.

**Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Науково-технічною радою Мукачівського державного університету (протокол № 4 від 18 листопада 2021 р.)**

**Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Мукачівського державного університету (протокол № 8 від 25 листопада 2021 р.)**

<b>Gomba M.</b> MODERN E-COMMERCE TRENDS	78
<b>Мединська Т.В., Мутян І.Є.</b> ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ РОЗПОДІЛУ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЕРЖАВИ	80
<b>Петричко М.М., Гладинець Н.Ю.</b> ДО ПИТАННЯ ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ	83
<b>Пугачевська К.Й.</b> АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ КОРОНАКРИЗИ	85
<b>Руцишин М.О.</b> ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	86
<b>Руцишин Н.М., Маланюк І.Р.</b> ДЕПОЗИТНА ДІЯЛЬНІСТЬ БАНКІВ ТА НАПРЯМИ ЇЇ РОЗВИТКУ	89
<b>Черничко Т.В., Черничко С.Ф.</b> СУПЕРЕЧНОСТІ РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНКЛЮЗІЇ	91
<b>Шестак А.</b> МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ГОСПОДАРЮЮЧОГО СУБ'ЄКТА	93

### СЕКЦІЯ 3.

#### ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНУ НА ОСНОВІ АКТИВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

<b>Бабінець А.В., Лизанець А.Г.</b> ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ	96
<b>Бутко Н.В.</b> ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ПРИ ДІАГНОСТИЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА	98
<b>Ворончак І.О.</b> ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ	100
<b>Гобрей М.В.</b> ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ У СТРУКТУРІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	102
<b>Димчинко Д.Т.</b> ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	104
<b>Ігнатишин М.В., Росола У.В., Росола О.А.</b> МІНІМІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ РИЗИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ	107
<b>Кельман В.Д., Королович О.О.</b> ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ МЕРЕЖЕВОГО РИТЕЙЛУ	109

### СЕКЦІЯ 3.

## ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНУ НА ОСНОВІ АКТИВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Бабинець Андріана Василівна,**  
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»  
спеціальності 073 «Менеджмент»,  
**Лизанець Анжела Гейзівна,**  
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та  
управління економічними процесами,  
Мукачівський державний університет

### ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Пандемія коронавірусу нанесла сильний удар по економіці країн світу, стала причиною розвитку кризових явищ в різних сферах суспільного життя, викликала суттєві зміни в організації операційної, маркетингової, фінансової та кадрової діяльності окремих суб'єктів господарювання. Карантинні обмеження спонукали підприємства в першу чергу кардинально переглянути власні методи, прийоми та підходи до управління персоналом.

Серед основних кризових трендів можна назвати, в першу чергу, значне зростання кількості безробітних. Багато середніх і великих компаній скоротили свій штат від 15 до 40%, понад 15% штатних співробітників переведені на віддалену роботу [1].

Зростання кількості безробітних осіб в Україні супроводжувалося скороченням чисельності вакансій, що призвело до зростання напруженості на ринку праці та викликало суттєве зростання навантаження на одне вакантне робоче місце. Крім того, частину персоналу примусово у період карантину було відправлено у неоплачувану відпустку. Більшість категорій працівників по всій країні було переведено на дистанційний формат роботи, що нерідко мало вплив на розміри заробітної плати. Це спричинило зниження доходів населення і, як наслідок, – погіршення якості життя.

Наслідки карантину через епідемію коронавірусу стали суттєвою проблемою для процесів управління персоналом підприємств. Сучасний стан справ та загроза повторення локдаунів змушує роботодавців адекватно готуватись до викликів пандемії, управляти ними, вчасно реагувати й адаптуватись до постійних змін.

Аналіз тенденцій управління персоналом дозволяє зауважити, що перед підприємцями під час пандемії постають такі основні кадрові завдання:

- розширення чи запровадження можливостей для дистанційної роботи;
- організація безперебійного трудового процесу за умови постійної зміни форматів роботи та забезпечення стимулювання персоналу і підтримки мотивації до праці;
- постійний контроль та оцінка ефективності роботи, особливо при застосуванні її дистанційних форм чи часткової зайнятості;

- дослідження психологічного самопочуття працівників та надання психологічної підтримки персоналу як фактору забезпечення їхньої продуктивності та якості праці;
- збереження здоров'я співробітників (дотримання правил безпеки та забезпеченість необхідними засобами індивідуального захисту);
- надання компенсацій захворілим співробітникам;
- забезпечення підприємства необхідними кадрами та збереження найважливіших кваліфікованих кадрів в умовах постійного зниження рівня зайнятості;
- соціальний захист працівників, яких доведеться звільнити (надання допомоги);
- залучення персоналу до експериментів та пошуку нових перспектив на робочому місці, заохочення до обміну знаннями й досвідом;
- відкрите обговорення з персоналом плану дій в умовах кризи, що дозволить зменшити рівень невизначеності.

З огляду на це основним завданням роботодавців в умовах пандемії коронавірусу є забезпечити соціальний захист працівників, створити належні умови трудової діяльності та розвитку кадрового потенціалу підприємства, що перебуває у кризовому стані.

Практика показує, що в умовах скорочення ділової активності роботодавці найчастіше розглядають як найбільш вигідний такий антикризовий захід як вивільнення персоналу, але, на нашу думку, він не має стати домінантним. При фактичному вивільненні персоналу підприємство втрачає кадровий потенціал, який при нарощуванні обсягів важко буде відновити. Тому більш прийнятними за даних умов будуть методи функціональної адаптації – застосування режимів неповного робочого часу, дистанційних форматів, ротації тощо.

При цьому варто взяти до уваги, що ефективна кадрова політика за умов кризи може бути реалізована через скорочення рівнів управління, а не робочих місць; навчання працівників – лідерів; оптимізацію кадрової структури у відповідності до ситуації; гнучкість прийняття управлінських рішень при децентралізації структури управління [2].

Отже, система управління персоналом та система менеджменту підприємства в цілому на даний час потребує удосконалення. Необхідним вважаємо розробку ефективних кадрових технологій виходу з коронавірусної кризи, запозичення іноземного досвіду, застосування інноваційних форм, методів та процедур, які насамперед спрямовані на збереження кадрового ядра і зміцнення кадрового потенціалу підприємств.

#### **Список використаної літератури:**

1. Державний центр зайнятості України: офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua>.
2. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. К.: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 582 с.



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto: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/>