



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО

РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ
ОСВІТИ

МАТЕРІАЛИ
ХІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЗА ПІДСУМКАМИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ 2024 РОКУ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ



Запоріжжя 2025

УДК [330+336+338+351/354+658.8](043)
T13

ХІІ Всеукраїнська науково-технічна конференція здобувачів вищої освіти ТДАТУ. Факультет економіки та бізнесу: матеріали ХІІ Всеукр. наук.- техн. конф., 1 - 9 травня 2025 р. - Запоріжжя: ТДАТУ, 2025. - 173 с.

У збірці представлено виклад тез доповідей і повідомлень, поданих на ХІІ Всеукраїнську науково-технічну конференцію здобувачів вищої освіти Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного. Збірка призначена для викладачів, аспірантів, магістрантів, студентів, фахівців, що працюють за зазначеними напрямками.

Секція 1. Маркетинг

Секція 2. Економіка і бізнес

Секція 3. Фінанси, облік та оподаткування

Секція 4. Менеджмент та публічне адміністрування

Тези доповідей та повідомлень подані в авторському варіанті.

Відповідальність за представлений матеріал несуть автори та їх наукові керівники.

Матеріали для завантаження розміщені за наступними посиланнями:

<http://elar.tsatu.edu.ua/?locale=uk>

Електронний Інституційний репозитарій Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

<http://www.tsatu.edu.ua/nauka/n/rada-molodyh-vchenyh-ta-studentiv/>

Сторінка Ради молодих учених та здобувачів вищої освіти ТДАТУ

Відповідальний за випуск: к.е.н., доцент Валентина Демко

Робоча група:

Секція 1. Кукіна Н. В., к.е.н., доцент, в.о. зав.кафедрою маркетингу ТДАТУ

Секція 2. Болтянська Л. О., к.е.н., доцент, зав.кафедрою економіки і бізнесу ТДАТУ

Секція 3. Яцух О. О., д.е.н., професор, зав.кафедрою фінансів, обліку та оподаткування ТДАТУ

Секція 4. Плотниченко С. Р., к.е.н., доцент, зав.кафедрою менеджменту та публічного адміністрування ТДАТУ

Помелова А. Д. Партнерські моделі туроператорської діяльності для сталого розвитку туристичних дестинацій	102
Савченко Д. О. Чинники формування конкурентоспроможності підприємства	105
Свергун С. О. Роль цифрової економіки для сталого повоєнного розвитку України	107
Свириденко С. О. Мотивація в системі управління підприємством.....	109
Соломахіна К. Розвиток підприємництва як фактор економічного зростання регіону	111
Телюпа О. А. Фактори впливу на розвиток сучасного туризму	113
Чудіна О. В. Світові тенденції розвитку гастрономічного туризму в регіонах	116

Секція 3 - ФІНАНСИ, ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ 119

Вітер П. В. Бухгалтерський облік як інструмент моніторингу фінансової безпеки в аграрному секторі в умовах цифровізації	119
Зарубасва О. С. Розвиток бухгалтерського обліку.....	121
Мацола Ю. Звітність зі сталого розвитку в сучасному світі	122
Савон А. С. Управління державним боргом України	125
Скиба С. І. Бухгалтерський баланс та його значення для аналізу фінансового стану підприємства	126
Ходаба Л. В. Бюджетування в умовах воєнного стану	127
Хома А. Зарубіжний досвід формування доходів місцевих бюджетів.....	130
Чикалова Є. В. Особливості формування заощаджень домогосподарств	132
Фесенко А. ESG – фактори та тренди впровадження в Україні	134

Секція 4 – МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ..... 136

Водяницька А. С. Аутсорсинг як засіб підвищення ефективності логістичного менеджменту.....	136
Давиденко В. С. Управління конфліктами в трудовому колективі	138
Жила Д. С. Корпоративне управління на фондовому ринку	139
Іщенко К. Ю. Подальші кроки децентралізації в Україні в контексті євроінтеграційних процесів	141
Кондратенко Д. С. Методи збереження прав людини під час збройних конфліктів ...	142
Куліш Н. М. Участь громадян у прийнятті рішень як ключовий чинник сталого розвитку місцевих громад	144
Лавренюк К. О. Управління персоналом у збройних силах України в умовах сучасних викликів.....	145
Лантратова А. О. Фінансові гарантії трудових прав працівників: механізми захисту в умовах викликів сьогодення.....	149
Нагаєць І. О. Відкритий простір чи окремі кабінети: що ефективніше для роботи ...	151

- Часто бракує кваліфікованих кадрів, здатних проводити аналітику, юридичну експертизу або аудит дій органів влади. Невелика громадська організація може ініціювати моніторинг державних закупівель, але через нестачу ресурсів не здатна довести справу до судового захисту в разі виявлення порушень.

Основними шляхами подолання перешкод є:

- удосконалення законодавчої бази – необхідно ухвалити спеціальний закон про громадський контроль, який би деталізував механізми участі громадян та ОГС у процесах контролю, встановив гарантії їх захисту та передбачив відповідальність за перешкоджання контролю.

- підвищення рівня прозорості діяльності державних органів - влада має забезпечити відкритий доступ до інформації у форматі відкритих даних, дотримуватися принципів підзвітності та регулярної комунікації з громадськістю. Портал «Є-data» є позитивним прикладом прозорості, що дозволяє здійснювати контроль за використанням бюджетних коштів.

- активізація громадянського суспільства через освіту – потрібні системні просвітницькі кампанії, курси з громадянської освіти, тренінги для активістів та молоді, які б формували культуру участі в демократичному управлінні. Наприклад, програми «Школа громадянської дії» або ініціативи U-Report залучають молодь до діалогу з владою та розвивають навички критичного мислення.

- залучення міжнародного досвіду та ресурсної підтримки – співпраця з міжнародними партнерами (USAID, ЄС, ПРООН тощо) дозволяє впроваджувати сучасні методики громадського моніторингу, посилювати інституційну спроможність ОГС та отримувати фінансування для реалізації важливих ініціатив.

Отже, ефективний громадський контроль можливий лише за умови активної взаємодії між державою та суспільством. Подолання існуючих перешкод сприятиме формуванню відповідальної влади та розвитку демократичних принципів у країні.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про громадські об'єднання".
2. Закон України "Про доступ до публічної інформації".
3. Єфіменко Л. Вплив інститутів влади на розвиток КСВ в умовах глобалізації. *Соціально-відповідальне суспільство: український та європейський контекст розвитку*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції. Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного. Мелітополь, 2021. С. 296–298.
4. Ковальський М. Р., Ортіна Г. В., Єфіменко Л. М. Концепція публічного управління територіальним розвитком. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2022. № 6. <https://nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/75/76> (дата звернення 17.04.2025).

Науковий керівник: Єфіменко Л. М., к.н.з держ.упр., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ціль сталого розвитку №8: Гідна праця та економічне зростання

Фіріч А. Г. anastasiyfirich59@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Актуальність обумовлена нинішніми викликами та можливими перешкодами у двох складних сферах - управлінні та трудових відносинах. Питання правильної оптимізації оплати праці і запровадження чітких інструментів мотивації є одними з провідних аспектів

для створення високого рівня продуктивності праці, прозорості нарахування зарплати та загального покращення діяльності вітчизняних підприємств.

Метою цього дослідження є прагнення висвітлити важливість організації оплати праці на підприємствах, враховуючи такі базові елементи як колективні результати праці, адаптації системи до сучасних реалій та мотиваційні стимули, що відповідають потребам персоналу.

На сьогоднішній стан питання щодо чіткої організації оплати праці на підприємствах є досить актуальним. В цілому, організацію оплати праці можна охарактеризувати як багатогранний та складний процес, до якого базою стали фінансові можливості підприємств, норми, що встановлені законодавством. Крім цього, виникає можливість окреслювати конкретну стратегію щодо розвитку працівників. Ключовими елементами, що включаються до організації оплати праці є правильне нормування праці, визначення форм, тарифних систем та систем додаткової оплати праці. Кожен з цих елементів виконує свої певні функції та мають достатньо тісний зв'язок між собою.

Одним із змістовних питань, що постали в організації оплати праці вважається її справедливе нарахування для співробітників підприємств. Оскільки, діючі системи оплати праці в вітчизняних підприємствах включають в себе досить великий перелік недоліків. До них можна віднести – відсутність зв'язку між ростом оплати праці та загальної ефективності, наявність роз'єднання між керівництвом та самими підлеглими, система не скерована на співробітництво, повна відсутність гнучкості. Ключовими стали ті, що стосуються кінцевих результатів виконаних задач, що не є пов'язаними з чіткістю заробітної плати. Зазвичай, оплата праці є індивідуальною, а результати роботи є колективними. В даному випадку діюче керівництво зобов'язується прийняти правильне управлінське рішення, щоб усунути недолік. Наприклад, індивідуалізує результати кожного з працюючих робітників або ж вирішує запровадити колективно-відрядну систему оплати праці [3].

Перед керівниками підприємства постає певний ряд питань щодо чіткості організації оплати на підприємстві та виявлення недоліків, які необхідно усунути. Тому, менеджери проводять заходи щодо удосконалення за допомогою оптимізації тарифного регулювання:

- створення нових гнучких систем оплати праці та її форм;
- розробка мотиваційного механізму для регулювання міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- модернізація тарифної системи завдяки встановлення співвідношень тарифних ставок відповідно до рівня кваліфікації працівників;
- поліпшення нормування як інструменту регулювання обсягу виконаної робітником праці та її вартості в цілому [1].

Особливо важливим фактором під час внесення коректив щодо організації оплати праці управлінцям слід дотримуватись підходів, що впливатимуть на підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств:

- організація оплати праці повинна спрямовуватись на такий рівень зарплати, який не лише спонукатиме персонал до їхніх прямих обов'язків, а й водночас викликатиме достатньо високу зацікавленість у роботі та певну поведінку, яка допомагатиме досягати цілей компанії;
- наявність затримок щодо виплати зарплати через низку причин збільшують ризик негативного статусу організації та ставлення робітників до неї, при цьому викликаючи сумніви у питанні важливості та ретельності виконання поставлених задач, що направлені на досягнення цілей. Тому бажано розробити комплекс заходів щодо усунення даної проблеми;
- інтерес у робітників щодо досягнення високих результатів у господарській діяльності організації, які є мотивацією для заробітної плати, не повинен зменшуватись антистимулами, що спричинені суттєвими недоліками в аспекті управління персоналом та організації оплати праці;
- оплата праці повинна залежати не тільки від конкретних результатів діяльності окремих працівників, а й базуватися на виконанні робітником своїх чітко визначених професійних функцій. Вони, зазвичай, сформульовані як певна сукупність правил та норм

поведінки, що включають не тільки виконання призначених завдань, а також й усі ті роботи, які можуть виникати в процесі роботи;

- співвідношення в питанні оплати праці між співробітниками різних кваліфікацій та професій обов'язково повинні бути достатньо справедливими та відображені в певній системі поділу праці. Даний підхід є важливим для стимулювання персоналу до покращення їхніх результатів [2].

До того ж, організація оплати праці тісно пов'язана з мотивацією працівників підприємства, а саме з заохочувальними та компенсаційними виплатами. Менеджери розробляють певну модель системи винагород, яка повинна повністю задовольняти потреби робітників і при цьому сприяти досягненню поставлених цілей підприємства. Також необхідною умовою є визначати мотиваційну структуру, що відповідає чітко визначеним інтересам кожного з працівників.

Зазвичай, виокремлюють два базових види заохочення, а саме – нематеріальне та матеріальне. Матеріальне заохочення характеризується тим, що за кінцевий результат виконання поставлених цілей робітник отримує грошові виплати у вигляді виплат за вислугу років, надбавки до основної заробітної плати, бонусів, премій. До нематеріального відносять такі винагороди, що стосуються професійного розвитку персоналу та гнучкого графіку роботи. Керівники, які вдало поєднують дані елементи в свою організацію, значно збільшують розвиток та успіх компанії [4].

Отже, така важлива сфера як організація оплати праці наразі є достатньо невизначеною. Тому, перед менеджерами підприємства постає доволі вагоме завдання – вивести її на відповідний рівень у галузі трудових відносин за допомогою проведення постійного аналізу та адаптації системи до внесення певних корективів. Це дозволить створити належні умови для загального розвитку підприємств та при цьому забезпечити сталий прогрес у професійній діяльності робітників організації, розвиток їхнього особистісного потенціалу та можливостей. А також від даного виклику залежить не тільки рівень ефективності організації системи оплати праці, а й мотивація співробітників. Застосування чітких та зрозумілих тарифних систем, систем винагородження персоналу призведе до підвищення задоволеності від виконання поставлених задач, підвищенню продуктивності, лояльності до організації та створить відчуття повної впевненості у працівників.

Список використаних джерел

1. Теоретичні аспекти організації оплати праці на підприємстві. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2020/paper/download/8672/7255> (дата звернення 16.03.2024).
2. Зудова І. Ю., Болгарова А. С. Особливості організації оплати праці працівників підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 424 – 428.
3. Ладунка І. С., Зажерилло А. І. Напрями вдосконалення організації оплати праці на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. № 16. С. 394 – 397.
4. Харчук О. Г., Тарновська І. В. Актуальні питання мотивації та системи оплати праці на підприємстві. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/117/114> (дата звернення 16.03.2024).

Науковий керівник: Агєєва І. В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного