

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ
ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ УПА**

**РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ В
УМОВАХ КРИЗИ**

**Збірник тез доповідей
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**Харків
2021**

УДК 378:338.4 (477)(06)

*Конференція зареєстрована в УкрІНТЕІ,
Посвідчення № 108 від 27.01.2021 р..*

*Рекомендовано до друку вченою радою Харківського торговельно-економічного
інституту УІПА. Протокол №1 від 29 вересня 2021 р.*

Редакційна колегія: голова редакційної комісії, канд.пед.наук, доц. Н. Ю. Олійник; Синєкоп М. С., д-р.техн. наук, проф.; канд. екон. наук., проф. Ганін В. І.; д-р. екон. наук, доц. Семенець А. О.; д-р. техн. наук, проф. Свідло К. В.; д-р. екон. наук, проф. Супрун О. М.; д-р. пед. наук, доц. Шумський О. Л.

П 78. Регіональні особливості розвитку невиробничої сфери в умовах кризи. Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, – Харків, 25 листопада 2021 р. : Харків : УІПА, ХТЕІ УІПА, 2021. – 104 с.

До збірника увійшли тези доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет- конференції, що присвячені проблемам підготовки фахівців для невиробничої сфери економіки.

Матеріали опубліковані в авторській редакції з дотриманням індивідуального стилю. За достовірність матеріалів та їхню інтерпретацію відповідальність несуть автори.

© Українська інженерно- педагогічна академія, 2021 р..

© Харківський торговельно-економічний інститут УІПА, 2021р.

10. Зворотній зв'язок. Мета – переконатися, що співробітник чітко розуміє своє місце в системі та дії, які призводять до результату. Результат розуміння – можливий план розвитку співробітника. Саме й цьому й полягає унікальна особливість даної системи, адже вона сприяє інтеграції матеріального і нематеріального видів мотивацій.

Впровадження систем мотивації за ключовими показниками ефективності має опиратися на професійне теоретичне підґрунтя і базуватися на стратегії підприємства, а охоплення системою має бути максимально повним і доходити до найнижчого рівня ієрархічної структури. Саме від цих факторів залежать ефективність впровадження системи і, власне, кінцевий результат, адже система мотивації за ключовими показниками ефективності має низку суттєвих переваг над іншими системами матеріального заохочення, а саме:

- орієнтація на результат;
- керованість – система дає змогу коригувати спрямовані зусилля співробітників без серйозної зміни самої системи;
- зрозумілість – співробітник розуміє, за що компанія готова його винагороджувати, компанія розуміє, за які результати і скільки готова заплатити;
- незмінність – будь-який співробітник вибудовує свою роботу відповідно до системи мотивації.

Мельничук М. О., к.е.н

**Харківський торговельно-економічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії**

НЕФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Серед торговельних підприємств України зростає увага до складання нефінансових звітів, здебільшого, в рамках підтвердження стійкого розвитку для забезпечення запитів інвесторів, суспільства, працівників, громадських організацій, контрагентів. Дієвими інструментами управління соціальною відповідальністю, як засвідчує міжнародна практика, є ведення соціального обліку та складання нефінансової звітності про результати виконання соціальних програм та доведення їх до заінтересованих сторін.

Проблемним аспектам формування нефінансової звітності та її вдосконаленню присвячені праці багатьох вітчизняних учених, зокрема, таких як: К. В. Безверхий, А. В. Блакитна, В. А. Дерій, С. Я. Король, Р. О. Костирко, В. М. Костюченко, Н. О. Лоханова, О. В. Харламова, О. О. Нестеренко, О. Г. Сокіл, А. П. Дикий, С. В. Свірко та інші. Не дивлячись на значну кількість публікацій за цією тематикою, проблеми впровадження

звітування за показниками соціального капіталу у нефінансових звітах торговельних підприємств залишаються вирішеними не повною мірою.

Найпоширенішими аспектами нефінансового звітування в Україні є: умови праці та розвиток людського капіталу, збереження і відтворення довкілля, доброчинність і благодійництво, співпраця з місцевими громадами.

С. Я. Король доводить доцільність називати нефінансовими всі звіти з соціальної відповідальності бізнесу. Інші вчені пропонують вживати поняття «звітність про соціальну та екологічну результативність діяльності суб'єктів господарювання». Соціальну звітність розглядають як складну систему інформації, що відображає діяльність господарюючого суб'єкта в частині трудових відносин, безпеки праці, охорони здоров'я персоналу, благодійності та виконання соціальних програм. Соціальну звітність розуміють також як форму документального підтвердження соціальної політики.

Узагальнюючи наведене, можна зробити висновки, що найбільш поширеними до розкриття у нефінансових звітах є такі аспекти: персонал (людський капітал, соціальний захист, корпоративна культура), гендерна рівність, екологія та клімат, енергоефективність, якість товарів (продукції), взаємовідносини із суспільством (місцеві громади, покупці, влада).

Нефінансова звітність може бути на різних підприємствах за різними запитамі представлена як: звітність зі сталого розвитку, звіт з інтелектуального капіталу, екологічний звіт, соціальний звіт, звіт про корпоративну соціальну відповідальність, звіт із прогресу. У міжнародній практиці існує три формати формування нефінансової звітності: довільний, не вимагає проведення соціального аудиту; комплексний; стандартизований, має перевагу над попередніми та полягає у можливостях порівняння зі звітами інших компаній, завдяки чому визначається соціальний рейтинг компанії.

Відповідно до Директиви 2014/95/ЄС великі підприємства повинні підготувати нефінансовий звіт, який міститиме інформацію щодо як мінімум таких аспектів: охорона навколишнього середовища, питання зайнятості та соціальні питання, повага прав людини, боротьба з корупцією і хабарництвом. Відповідно, законодавчою новелою в Україні стало складання звіту з управління, у якому передбачено розкриття інформації про екологічні й соціальні аспекти та кадрову політику.

Нефінансові звіти, які мають певну стандартизацію для їх формування у зарубіжній практиці, складаються на виконання принципів Глобального Договору ООН, за GRI-стандартом (наведено індикатори до розкриття) або за стандартом верифікації звітів AccountAbility (AA) 1000 (підтвердження звітності про стійкий розвиток). Глобальний Договір відстоює десять ключових принципів соціальної відповідальності бізнесу з особливою увагою, спрямованою на досягнення цілей ООН за чотирма основними сферами, зокрема: прав людини; трудових відносин; навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Підприємствам рекомендується

підписувати Конвенцію ООН, дотримуватися принципів та публікувати щорічний звіт, щоб розкрити дані про їх прогрес та зобов'язання щодо дотримання культури доброчесності.

Учасники Глобального договору зобов'язані щорічно публікувати «Звіт про прогрес», який описує, яким чином підприємство підтримує Глобальний договір і його принципи. Модульні GRI стандарти (Global Reporting Initiative – Глобальна ініціатива звітності) є останньою версією формату розкриття інформації у нефінансових звітах. При виборі спеціалізованих модулів підприємство має керуватися принципом матеріальності, тобто розкриттям тих тем, які відображають ключові напрямки діяльності у сфері сталого розвитку. Цей стандарт містить список конкретних показників для звітності з соціальної, екологічної та економічної діяльності підприємств. Організації, які використовують Стандарт верифікації AA1000 (Assurance Standard), беруть на себе зобов'язання виявляти й вивчати їхній вплив на соціальні, екологічні та економічні показники своєї діяльності. Це стандарт, за яким діяльність підприємства перевіряється з етичного боку, ґрунтуючись на процедурах і критеріях, за якими здійснюється соціальний аудит. Обов'язковими до дотримання є, при цьому, принципи суттєвості, повноти інформації та реагування. Ще одним із міжнародних стандартів нефінансового аудиту є ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements), яким встановлено рамкові умови перевірки даних про нефінансові аспекти діяльності, включаючи інформаційні системи, системи внутрішнього контролю та процесів корпоративного управління тощо. Принципами відповідальних інвестицій ООН (United Nations Principles of Responsible Investment) поставлено за мету зрозуміти інвестиційний вплив екологічних, соціальних та управлінських питань і підтримати підписантів щодо інтеграції цих питань у рішеннях щодо інвестицій та власності.

**Польова Т.В., к.е.н., доц.
Харківський торговельно-економічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії**

ЩОДО З'ЯСУВАННЯ І УТОЧНЕННЯ КОЛА ОБОВ'ЯЗКІВ БУХГАЛТЕРА ПІДПРИЄМСТВА

Бухгалтерській професії притаманний значний ступінь ризику з точки зору відповідальності за допущені помилки, неточності та упущення. Таких обставин і підстав існує значний спектр (помилки у веденні бухгалтерського обліку, складані фінансової і податкової звітності), що підтверджує необхідність наявності у цієї посадової особи фаховості високого рівня. У деяких випадках за єдине правопорушення бухгалтер може понести одночасно декілька видів відповідальності.

2	Дяченко К. С., канд. екон. наук Харківський торговельно-економічний інститут Української інженерно-педагогічної академії СУЧАСНИЙ СТАН ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТИВАННЯ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ	84
3.	Нагорна І.В., к.е.н. Харківський торговельно-економічний інститут Української інженерно-педагогічної академії ЕТАПИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗА КЛЮЧОВИМИ ПОКАЗНИКАМИ ЕФЕКТИВНОСТІ	86
4	Мельничук М. О., к.е.н Харківський торговельно-економічний інститут Української інженерно-педагогічної академії НЕФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	88
5	Польова Т.В., к.е.н., доц. Харківський торговельно-економічний інститут Української інженерно-педагогічної академії ЩОДО З'ЯСУВАННЯ І УТОЧНЕННЯ КОЛА ОБОВ'ЯЗКІВ БУХГАЛТЕРА ПІДПРИЄМСТВА	90
6	Порсюрова І.П., к.е.н., ст. викл. Харківський торговельно-економічний інститут Української інженерно-педагогічної академії ФАКТОРИНГ ТА ФОРФЕЙТИНГ – АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ КРЕДИТУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ	92
7	Шелест О. Л., к.е.н., доц. Харківський торговельно-економічний інститут Української інженерно-педагогічної академії УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	95