

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

Закарпатський угорський інститут імені Ф. Ракоці II

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics

Науковий журнал

Випуск 2

Берегове 2022

„Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” засновано у листопаді 2021 р. та видається за рішенням Вченої ради Закарпатського угорського інституту імені Ф.Ракоці ІІ.

Науковий журнал виходить два рази на рік.

Рекомендовано до друку Вченою радою Закарпатського угорського інституту імені Ф.Ракоці ІІ (протокол №9 від 20.12.2022 р.)

Редакційна колегія:

Головний редактор:

Бачо Роберт – доктор економічних наук, професор (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна).

Заступник головного редактора:

Пойда-Носик Ніна – доктор економічних наук, професор (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна).

Відповідальний редактор:

Макарович Вікторія – кандидат економічних наук, доцент (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна).

Члени редакційної колегії:

Орлов Ігор – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Стойка Наталія* – кандидат економічних наук, доцент (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Лоскоріх Габрієлла* – доктор філософії з обліку і оподаткування (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Моца Андрій* – кандидат юридичних наук, доцент (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Внукова Наталія* – доктор економічних наук, професор, заслужений економіст України (Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна); *Живко Зінаїда* – доктор економічних наук, професор (Львівський державний університет внутрішніх справ, Україна); *Коваленко Юлія* – доктор економічних наук, професор (Державний податковий університет, Україна); *Новіченко Людмила* – кандидат економічних наук, доцент (Національна академія статистики, обліку та аудиту, Україна); *Феньвеш Вероніка* – габлітований доктор наук з галузі економіки, професор (Дебреценський університет, Угорщина); *Махова Рената* – габлітований доктор наук з галузі економіки, доцент (Університет Й. Шельє, Словачька Республіка); *Ілеш Балінт Чобо* – кандидат наук в галузі економіки, професор (Університет Яноша Наймана, Угорщина); *Дунай Анна* – доктор філософії в галузі економіки, професор (Університет Яноша Наймана, Угорщина); *Сас Левенте* – доктор наук в галузі економіки, професор (Клузький університет імені Бабеша-Бойяї, Румунія).

УДК 330

A19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : наук. журн. Вип. 2 (2022) / редкол. : Р. Бачо, Н. Пойда-Носик, В. Макарович [та ін.] ; Закарпат. угор. ін-т імені Ф. Ракоці ІІ. – Берегове : ЗУІ, 2022. – 286 с. – Текст укр., англ., угор.

Науковий журнал „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” розрахований на науковців, докторантів, аспірантів, практиків та широкого кола читачів, які цікавляться проблематикою в галузі економічних наук.

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
Серія KB №25089-15029P від 08.11.2021 р.*

Друк наукового журналу здійснено за підтримки уряду Угорщини

Засновник наукового журналу:

Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ.

Адреса: 90200 м. Берегове, пл. Кошута, буд.6.

Офіційний сайт наукового журналу:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

© Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ, 2022

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics

Tudományos folyóirat

2. szám

Beregszász 2022

Az „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” tudományos folyóirat 2021-ben lett alapítva és a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Tudományos Tanácsa határozata alapján jelenik meg.

A tudományos folyóirat évente kétszer jelenik meg.

*Kiadáshoz ajánlotta a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Tudományos Tanácsa
(2022. december 20-i 9. sz. jegyzőkönyv)*

Szerkesztőbizottság:

Főszerkesztő:

Prof. Dr. Bacsó Róbert – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (II. RFKMF, Ukrajna).

Főszerkesztő-helyettes:

Prof. Dr. Pojda-Noszik Nina - gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (II. RFKMF, Ukrajna).

Felelős szerkesztő:

dr. Makarovics Viktória – gazdaságtudományos kandidátusa, docens (II. RFKMF, Ukrajna).

Szerkesztőbizottság:

Prof. Dr. Orlov Igor – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Ukrajnai Közgazdaságtudományi Akadémia akadémikusa (II. RFKMF, Ukrajna); *dr. Sztojka Natália* – gazdaságtudományok kandidátusa, egyetemi docens (II. RFKMF, Ukrajna); *dr. Loszkorih Gabriella* – PhD (II. RFKMF, Ukrajna); *Dr. Moca Andrij* – jogtudományok kandidátusa docens (II. RFKMF, Ukrajna); *Prof. Dr. Vnukova Natália* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Ukrajna érdemesült közgazdásza (Simon Kuznyec Harkovi Nemzeti Gazdaságtudományi Egyetem, Ukrajna); *Prof. Dr. Zsivko Zinaida* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (Lembergi Állami Belügyi Egyetem, Ukrajna); *Prof. Dr. Kovalenko Julia* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (Állami Adóegyetem, Ukrajna); *dr. Novicsenko Ljudmila* – gazdaságtudományok kandidátusa, docens (Nemzeti Statisztikai, Számviteli és Könyvvizsgálói Akadémia, Ukrajna); *Dr. habil. Fenyves Veronika* - PhD, egyetemi docens (Debreceni Egyetem, Magyarország); *Dr. habil. Ing. Machová Renáta* – PhD, egyetemi docens (Selye János Egyetem, Szlovákia); *Prof. Dr. Illés Bálint Csaba* - CsC, egyetemi tanár (Neumann János Egyetem, Magyarország); *Prof. Dr. Dunai Anna* - PhD, egyetemi tanár (Neumann János Egyetem, Magyarország); *Prof. Dr. Szász Levente* - PhD, egyetemi tanár (Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Románia).

ETO 330

A19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : tudományos folyóirat. 2. szám (2022). Beregszász: II. RFKMF. 2022. 286 o.

Az „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” tudományos folyóiratban a doktoranduszok, posztgraduális hallgatók, kutatók és gyakorlati szakemberek aktuális tudományos kutatásait tesszük közzé.

*A nyomtatott tömegtájékoztatási eszközök állami nyilvántartásba vételéről szóló igazolás száma
KB 25089-15029P 2021. november 8.*

A tudományos folyóirat megjelenését Magyarország Kormánya támogatta

Tudományos folyóirat alapítója:

II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola

Cím: 90202, Beregszász, Kossuth tér 6.

A tudományos folyóirat hivatalos honlapja:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

**Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College
of Higher Education**

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics

Scientific journal

Volume 2

Berehove 2022

„Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” was founded in November, 2021 and is published by the decision of the Scientific Council of the Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education.

The scientific journal is published twice a year.

Recommended for publication by the Scientific Council of the Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education (protocol No. 9 dated December 20, 2022)

Editorial board:

Editor-in-Chief:

Bacho Robert – Doctor of Economics, Professor (FR II THCHE, Ukraine).

Deputy Editor-in-Chief:

Poyda-Nosyk Nina – Doctor of Economics, Professor (FR II THCHE, Ukraine).

Managing Editor:

Makarovych Viktoriia – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor (FR II THCHE, Ukraine).

Editorial Board Members:

Orlov Ihor - Doctor of Economics, Professor, Academician of the Academy of Economic Sciences of Ukraine (FR II THCHE, Ukraine); **Stoyka Nataliia** - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor (FR II THCHE, Ukraine); **Loskorikh Gabriella** – PhD in Economics (FR II THCHE, Ukraine); **Motsa Andriy** – PhD in Law, Associate Professor (FR II THCHE, Ukraine); **Vnukova Nataliia** – Doctor of Economics, Professor, Honored Economist of Ukraine (Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine); **Zhyvko Zinaida** – Doctor of Economics, Professor (Lviv State University of Internal Affairs, Ukraine); **Kovalenko Yuliia** - Doctor of Economics, Professor (State Tax University, Ukraine); **Novichenko Liudmyla** –Candidate of Economic Sciences, Associate Professor (National Academy of Statistics, Accounting and Auditing, Ukraine); **Fenyves Veronika** – Habilitated Doctor of Sciences in Economics, Associate Professor (University of Debrecen, Hungary); **Makhova Renata** - Habilitated Doctor of Sciences in Economics, Associate Professor (J. Selye University, Slovak Republic); **Illés Bálint Csaba** – Candidate of Sciences in Economics, Professor (John von Neumann University, Hungary); **Dunay Anna** – PhD in Economics, Professor (John von Neumann University, Hungary); **Szász Levente** – PhD in Economics, Professor (Babeş-Bolyai University, Romania).

UDC 330

A19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : scientific journal. Vol. 2 (2022) / editor. : R. Bacho, N. Poyda-Nosyk, V. Makarovych [and others]. – Berehove: FR II THCHE, 2022. – 286 p. – Text Ukrainian, English, Hungarian.

Scientific journal „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” intended for scientists, doctoral students, post-graduate students, practitioners and a wide range of readers who are interested in issues in the field of economic sciences.

*State registration certificate of a printed mass media
Series KV No. 25089-15029P dated November 8, 2021.*

The publication of the scientific journal is sponsored by the government of Hungary

The founder of the scientific journal is

Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education.

Correspondence adress: Kossuth sq.6, Berehove, Zakarpattia region, Ukraine, 90202

The official website of the scientific journal:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

© Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education, 2022



ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. НАЦІОНАЛЬНА ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Пойда-Носик Н., Бачо Р. Аналіз тенденцій розвитку автомобільної промисловості в Україні	13
Барабашне Карпаті Д., Чакне Філеп Ю. Викликані інноваційним розвитком вимоги роботодавця стосовно компетентностей працівників	24
Кумар К. Розвиток економічних процесів, пов'язаних з використанням сонячної енергії	32
Колісниченко Т. Функціональні характеристики управління ресторанним бізнесом в інноваційній економіці	42
Надь Ж. Систематичний огляд: принципи та кроки	47
Натц К., Салай Ж.Г. Сектор ІКТ в Німеччині	54
Селлеш-Товт А. Прояв та управління негативними наслідками туризму в національних парках Угорщини	66
Баньої Б., Дьордьне Максим Надь Т., Мадяр З. Вплив епідемії коронавірусу та системи державної підтримки на бізнес-стратегію підприємств повіту Сабольч-Сатмар-Берег	77
Моца А. Щодо окремих проблемних питань можливої відміни Господарського кодексу України	88
Потокі Г. Євросоюзівські та інші регіональні джерела фінансування в контексті розвитку Закарпатської області	97

РОЗДІЛ 2. ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА

Дубинська О. Розробка методичних рекомендацій щодо визначення рівня фінансово-економічної безпеки підприємства на основі розрахунку показників його фінансового стану	109
Коваленко Ю. М. Допоміжні фінансові корпорації на ринку цінних паперів України	117
Неізнестна О., Тригубченко Є. Фондові механізми стратегічного розвитку фінансового потенціалу підприємств України	130
Гуляш Є., Гайду Т. Рейзінгер-Дучаї А. Індикатори ESG у звітах про сталий розвиток – яка роль фінансових установ?	138
Шювегеш Г., Божік Ш., Семан Ю. Достатність капіталу та стан відповідності строків погашення в угорських компаніях централізованого теплопостачання	154
Семан Ю., Божік Ш., Шювегеш Г. Цифровізація банківського сектору в Угорщині	163
Сочка К. Державний борг України: поточні реалії і проблеми	172



РОЗДІЛ 3. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

Макарович В. Сучасні інструменти бізнес-аналітики для управління підприємницькою діяльністю	184
Ковач-Румп Г., Тангл А. Впровадження МСФЗ на рівні індивідуальної звітності в Угорщині: емпіричне дослідження	196
Калман Б.Г., Лоскоріх Г., Потокі Г. Сучасна кастова система в оподаткуванні	207
Будаї Е, Деніх Е. Якість бухгалтерської звітності з точки зору студентів	220
Гуренко Т. Облікова інформація – основа для розробки стратегії управління дебіторською заборгованістю	232
Откаленко О. Методика обліку розрахунків з підзвітними особами в установах державного сектору	240
Сливка Я. Соціальні, екологічні, економічні наслідки вуглецевого сліду: обліковий аспект	248
Ганусич В. Аналіз ESG рейтингу компанії	257
Борзан А. Секереш Б. Критичні моменти під час переходу угорських компаній на звітування за МСФЗ	266
РЕЦЕНЗІЯ на колективну монографію «Сучасний стан та перспективи розвитку обліку, аналізу, аудиту, звітності, оподаткування і консалтингу в Україні» за ред. д.е.н. проф. Г.М. Колісник	278
Загальні вимоги до оформлення рукописів	281



TARTALOM

1.FEJEZET. NEMZETI ÉS REGIONÁLIS GAZDASÁG

Pojda-Noszik N., Bacsó R. Az ukrajnai autóipar fejlődési tendenciáinak elemzése	13
Barabásné dr. Kárpáti D., Csákné dr. Filep J. Az innováció vezérelt fejlődés indukálta munkáltatói kompetenciaelvárások	24
Kumar K. A napenergia felhasználásával kapcsolatos gazdasági folyamatok fejlődése	32
Kolisznicsenkó T. Az éttermi üzletvezetés funkcionális jellemzői az innovatív gazdaságban	42
Nagy Zs. Szisztematikus áttekintés: alapelvek és lépések	47
Náitz K., Szalay Zsigmond G. Tájékoztatásos és kommunikációs technológiai szektor Németországban	54
Szóllós-Tóth A. A turizmus negatív hatásainak megjelenése és kezelése magyarországi nemzeti parkokban	66
Bányai B., Makszim Györgyné Nagy T., Magyar Z. A koronavírus járvány és a támogatási viszonyok hatása a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei vállalkozások üzleti stratégiájára	77
Moca A. Az Ukrajnai Gazdasági Kódex esetleges eltörlésének problémás kérdései	88
Pataki G. Az Európai Unió és egyéb regionális fejlesztési források lehetőségei Kárpátalja fejlesztésének vonatkozásában	97

2. FEJEZET. PÉNZÜGY ÉS BANK

Dubinszka O. A vállalkozások pénzügyi-gazdasági biztonsági szint meghatározásának módszertani ajánlásai a pénzügyi mutatók számítása alapján	109
Kovalenkó Ju. Kiegészítő pénzügyi szervezetek Ukrajna értékpapír piacán	117
Nyeizvesztna O., Trigubcsenkó J. Az ukrajnai vállalatok pénzügyi potenciáljának stratégiai fejlesztésére irányuló értéktőzsdéi mechanizmusok	130
Gulyás É., Hajdu T., Reizinger-Ducsai A. ESG indikátorok a fenntarthatósági jelentésekben – mi lehet a szerepük a pénzügyi intézményeknek?	138
Süveges G., Bozsik S., Szemán J. Tőke-és lejáratil megfeleléség állapotja a magyar távhőszolgáltató vállalatoknál	154
Szemán J., Bozsik S., Süveges G. A bankszektor digitalizálása Magyarországon	163
Szocska K. Ukrajna államadóssága: jelenlegi helyzete és problémái	172



3. FEJEZET. SZÁMVITEL ÉS ADÓÜGY

Makarovics V. Modern üzleti elemző eszközök az üzletvezetés irányításában	184
Kovács-Rump H., Tangl A. Az IFRS-ek bevezetése az egyedi beszámolók szintjén Magyarországon: empirikus kutatás	196
Kálmán B.G., Loszkorih G., Pataki G. Modern kasztrendszer az adózásban	207
Budai E., Denich E. A számviteli beszámolók minősége hallgatói nézőpontból	220
Hurenkó T. Számviteli információ – a kintlévőségek stratégia kidolgozásának alapja	232
Otkalenkó J. Az állami szektor intézményeinek beszámolóköteles személyekkel való elszámolásának számviteli módszertana	240
Szlivká J. A szénlábnyom társadalmi, környezetvédelmi, gazdasági következményei: számviteli szempont	248
Hanuszics V. A vállalat ESG rangsorának elemzése	257
Borzán A., Szekeres B. A magyarországi vállalatok IFRS áttérésének kritikus pontjai	266
REZENZIÓ prof. Dr. Kolisznik H. által szerkesztett „Számvitel, elemzés, könyvvizsgálat, jelentéskészítés, adózás és tanácsadás fejlesztésének jelenlegi helyzete és kilátásai Ukrajnában” című kollektív monográfiára	278
Publikációs követelmények	281



CONTENT

CHAPTER 1. NATIONAL AND REGIONAL ECONOMY

Poyda-Nosyk N., Bacho R. Analysis of the automotive industry development trends in Ukraine	13
Barabás Kárpáti D., Csák Philip J. Employer competence expectations induced by innovation-driven development	24
Kumar K. Development of economic processes utilizing solar energy	32
Kolisnychenko T. Functional characteristics of restaurant business management in an innovative economy	42
Nagy Zs. A systematic review: principles and steps	47
Nätz K., Szalay Zs. G. ICT-sector in Germany	54
Szóllós-Tóth A. The emergence and management of the negative effects of tourism in Hungarian national parks	66
Bányai B., Makszim Györgyné Nagy T., Magyar Z. The effect of the coronavirus on the business strategy and the support conditions of Szabolcs-Szatmár-Bereg County businesses	77
Motsa A. Regarding certain problematic issues of the possible Economic Code of Ukraine cancellation	88
Pataki G. Opportunities of European Union and other regional funding sources in relation to the Transcarpathia development	97

CHAPTER 2. FINANCE AND BANKING

Dubynska O. Development of methodological recommendations for determining the level of financial and economic security of the enterprise based on indicators of financial condition	109
Kovalenko Yu. Auxiliary financial corporations in the securities market of Ukraine	117
Nieizviestna O., Tryhubchenko Ye. Stock mechanisms of strategic development of financial potential of Ukrainian enterprises	130
Gulyás É., Hajdu T.-Z., Reizinger-Ducsai A. ESG indicators in sustainability reports – what is the role of financial institutions?	138
Süveges G., Bozsik S., Szemán Ju. Capital adequacy and maturity matching status of Hungarian district heating companies	154
Szemán Ju., Bozsik S., Süveges G. Digitalization of the banking sector in Hungary	163
Sochka K. State debt of Ukraine: current realities and problems	172



CHAPTER 3. ACCOUNTING AND TAXATION

Makarovych V. Modern business analytics tools for business management	184
Kovach-Rump H., Tangl A. The implementation of international financial reporting standards at the level of individual reports in Hungary: an empirical research	196
Kalman B.G., Loskorikh G., Pataki G. Modern caste system in taxation	207
Budai E., Denich E. Financial reports quality from the students perspective	220
Hurenko T. Accounting information as the basis for development a receivables management strategy	232
Otkalenko O. Methods of settlements accounting with accountable persons in public sector institutions	240
Slyvka Ya. Social, ecological, economic consequences of the carbon footprint: an accounting aspect	248
Hanusych V. Analysis of the company's ESG rating	257
Borzán A., Szekeres B. Critical points of Hungarian companies transition to IFRS	266
REVIEW of the Collective Monograph "Current state and prospects for the development of accounting, analysis, auditing, reporting, taxation and consulting in Ukraine" edited by Dr. Prof. H.M. Kolisnyk	278
General requirements for manuscripts	281



DOI: <https://doi.org/10.58423/2786-6742/2022-2-24-31>

UDC 005.336.2: 331.5

Dóra KÁRPÁTI BARABÁSNÉ

PhD, főiskolai docens
Alkalmazott Gazdaságtani Intézeti Tanszék
Gazdálkodástudományi Intézet
Nyíregyházi Egyetem
Nyíregyháza, Magyarország

Judit FILEP CSÁKNÉ

PhD, tudományos főmunkatárs
Vállalkozásfejlesztési Központ
Budapesti Gazdasági Egyetem
Budapest, Magyarország

AZ INNOVÁCIÓ VEZÉRELT FEJLŐDÉS INDUKÁLTA MUNKÁLTATÓI KOMPETENCIAELVÁRÁSOK

Анотація. Технічні зміни, глобалізована конкуренція та необхідність стратегічного управління людськими ресурсами призвели до посилення ролі компетенцій. В умовах глобалізації економіки ключем до конкурентоспроможності та успіху (в частині використання інтелектуального капіталу для досягнення цілей організації) є знання, що вважаються найважливішим надбанням організації XXI століття та основою довгострокового успіху. Компетентність – це інтелектуальна власність особи, джерело влади, яке гарантує отримання бажаних посад. У нашому мінливому світі від вищих навчальних закладів все частіше очікують, що вони будуть надавати своїм студентам такі компетенції, якими вони змогли б бути затребуваними на відповідних посадах в установах і організаціях. Однак немає консенсусу щодо визначення компетенцій працівників, яких вимагає ринок праці. У своїй роботі, після тлумачення поняття компетенції, зібрано компетенції, які роботодавці вважають найважливішими. Окремо відзначено результати, пов'язані з цифровими компетенціями співробітників. Ідеальне «поєднання компетенцій» працівника неможливо знайти в науковій дискусії, оскільки очікувані від працівників компетенції, знання та навички впливають діяльність організації-роботодавця, сфера діяльності та професійна культура працівника тощо. Дослідження ринку праці щодо критеріїв успіху майбутніх працівників дозволило виділити 6 груп компетентностей, а саме: самостійно сформовані особистісні компетентності, соціальні компетентності, професійні компетентності, навчальні компетенції, компетенції з вирішення проблем, цифрові компетенції. Результати дослідження дають можливість чітко стверджувати, що вищі навчальні заклади повинні перейти від раніше сильно орієнтованої на знання освіти до надання підготовки, що базується на компетентності. Доведено також, що в результаті технологічних змін, з одного боку, розширюються потреби роботодавців у компетентних фахівцях, а з іншого боку, виникає необхідність значної трансформації компанії, що в свою чергу спонукає роботодавців переосмислити та суттєво змінити організацію та управління людськими ресурсами.

Ключові слова: інновації, компетентнісні очікування роботодавця, «мікс компетенцій», критерії успіху

JEL Classification: J20, J29

Absztrakt. A technikai változások, a globalizálódó verseny és a stratégiai emberi erőforrás menedzsment iránti igény a kompetenciák szerepének erősödéséhez vezetett. A globalizálódó gazdaságban a versenyképesség és sikeresség (szellemi tőke hasznosítása a szervezeti célok elérése



érdekében) kulcsa a tudás, amely a 21. század szervezeteinek legfontosabb vagyontárgya, a hosszú távú siker megalapozója. A kompetencia az egyén szellemi vagyona, olyan hatalomforrás, amely a kívánatos pozíciók elnyerését garantálja. Változó világunkban a felsőoktatási intézményekkel szemben egyre nagyobb elvárás, hogy olyan kompetenciákkal vértessék fel hallgatóikat, hogy helyt tudjanak állni a munka világában. Azonban a munkaerőpiac által igényelt munkavállalói kompetenciák azonosításában sincs konszenzus. Munkánkban a kompetencia fogalom értelmezését követően összegyűjtöttük a munkaadók által legfontosabbnak ítélt kompetenciákat. Külön kitértünk a munkavállalók digitális kompetenciáival kapcsolatos eredmények ismertetésére. A szakirodalomban nem lehetséges fel az ideális munkavállalói „kompetencia-mix”, hiszen a munkadó szervezet tevékenysége, a szektor, amelyben működik és kultúrája nagyban befolyásolja a munkavállalóktól elvárt tudást és készségeket. A jövő munkavállalóinak sikerkritériumait összegyűjtő munkaerőpiaci kutatások eddig az alábbi 6 kompetenciacsoportot különítették el: önálló munkavégzést szolgáló személyes kompetenciák, szociális kompetenciák, szakmai kompetenciák, tanulási kompetenciák, probléma-megoldási kompetencia digitális kompetenciák. Ami a szakirodalmi áttekintés alapján egyértelműen állítható, hogy a felsőoktatási intézményeknek az eddigi erőteljesen tudásközpontú oktatásról át kell térniük a kompetenciaalapú képzések biztosítására. A kutatás egyik megállapítása, hogy a technológiai változások hatására egyrészt bővülnek a munkáltatók kompetenciaigényei, másrészt pedig a vállalatok jelentős átalakulását teszik szükségessé, amely szerveztük és emberi erőforrás gazdálkodásuk újragondolására, jelentős átalakítására ösztönzi a munkaadókat.

Kulcsszavak: innováció, munkáltatói kompetenciaelvárások, „kompetencia-mix”, sikerkritériumok

Abstract. Technological changes, globalising competition and the need for more strategic human resource management have led to an increased role for competences. In a globalising economy, the key to competitiveness and success (harnessing intellectual capital to achieve organisational goals) is knowledge, the most important asset of 21st century organisations and the foundation for long-term success. Competence is an individual's intellectual asset, a source of power that guarantees the attainment of desirable positions. In our changing world, higher education institutions are increasingly expected to equip their students with the skills they need to succeed in the world of work. However, there is no consensus on identifying the competences that the labour market needs. In our paper, we interpreted the concept of competences and collected the competences that employers consider most important. We presented the results related to the digital competencies of the employees separately. The literature does not provide an ideal „mix of competences for employees”, as the main activity, sector and culture of the employer organisation have a strong influence on the knowledge and skills expected from employees. Labour market research on the success criteria for future workers has so far identified 6 groups of competences: personal competences for independent work, social competences, professional competences, learning competences, problem-solving competences and digital competences. From the literature review, we may state that higher education institutions need to shift from a strongly knowledge-centred education to a competency-based education. It has also been proven that because of technological changes, on the one hand, employers' needs for competent specialists expand, and on the other hand, there is a need for a significant transformation of companies, which in turn prompts employers to rethink and significantly change the organization and management of human resources.

Keywords: innovation, employer competence expectations, “competence mix”, success criteria.

A probléma felvetése általánosságban. A hazai felsőoktatásra jelenleg az erősen elméleti képzések dominanciája a jellemző. A jelenlegi képzési struktúra nem kínál elegendő lehetőséget a gyakorlati képzésre, holott a munkaadói oldal kifejezetten igényli a gyakorlatorientált képzésből kikerülő szakembereket. A tantárgyak, tantervek esetében egyes területeken hiány tapasztalható a tényleges gyakorlati kihívások

kezelését szolgáló tananyagokban, foglalkozásokban, valamint alacsony a gyakorlattal, tapasztalattal rendelkező oktatók száma, illetve a gyakorló szakemberek felsőoktatásban való jelenléte is alul reprezentált.

Az utóbbi évtizedben egyre inkább felértékelődött az a szemlélet, hogy a speciális tudás mellett egyre nagyobb szerepet kap a konvertálható, szélesebb körben felhasználható transzfertudás (Zerényi, 2017.). Mindez azt jelenti, hogy a munkakörhöz való alkalmasságon túl a szervezet működését hatékonyabbá tevő általános egyéni képességek szerepe is egyre fontosabbá válik. Ezek a személyes képességek, készségek a kompetenciafogalom segítségével értelmezhetők (Koncz, 2004).

Az európai diplomás pályakövető kutatás a kompetenciák átrendeződésére hívja fel a figyelmet. Kiemelt szerephez jutnak a technológiai újítások közötti eligazodást segítő készségek is, ami egyre speciálisabb kompetenciaelvárások megjelenését vetítik előre (Allen-Velden, 2012).

A legfrissebb kutatások és publikációk elemzése. A munkaerőpiaci elvárások dinamikusan átalakulásának lehetünk tanúi. A munkaerőpiacban végbemenő változások, mint pl. az automatizálás, digitalizáció és robotika egyre inkább megváltoztatja a munkaerőigényt és annak milyenségét. Más típusú munkahelyek jönnek létre, amelyek magasabb szintű elvárásokat és szakismeretet igényelnek majd a munkavállalóktól.

Mind európai, mind globális szinten folyamatosan kutatják, hogy a munkaerőpiac milyen készségeket, kompetenciákat igényel. Az OECD országok részvételével lezajlott kompetencia-kutatásban (1997-2002) azt vizsgálták, hogy melyek azok, amelyekkel a munkavállalóknak mindenképpen rendelkezniük kell. Az eredmények azt mutatták, hogy a rugalmasság, a kreativitás, a cselekvőképesség, a magabiztosság, a lehetőségek feltárása, a felelősségtudat, a döntéshozatal, a kritikus-analitikus gondolkodás, valamint az idegen nyelvi kompetenciák azok, amelyek elsősorban elősegítik az egyén sikeres helytállását a munkaerőpiacon (Karcics, 2005).

Jelen korunkban a kompetencia elsősorban munkahelyi környezetben, az egyes munkaköröknek megfelelően értelmezhető. Boyatzis (1982) kutatásai alapján a munkamotivációk és az egyén tehetsége szintén nagy befolyással bírnak a kielégítő és sikeres munkaköri teljesítményre. A kompetenciák a személy alapvető, meghatározó jellemzői, okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.

Karoliny és munkatársai (2003), illetve Kiss (2003) a szervezet felől közelítette meg a fogalom értelmezését. Szerintük a kompetencián olyan „viselkedés-repertoárt” értünk, amelyek segítségével hatékony válaszokat tudunk adni a szervezet által megfogalmazott és elvárt követelményekre.

Karoliny és Poór (2013) értelmezésében a kompetencia alapvetően a munkát végző ember tudásának, munkavégző képességének kifejezője. „Körülhatárolt tapasztalatok, értékek és összekapcsolt információk heterogén és folyton változó keveréke, szakértelem, amely keretet ad új tapasztalatok, információk elbírálásához és elsajátításához, és a tudással rendelkezők elméjében hasznosul.

A cikk célja. Munkánkban a szakirodalom áttekintése segítségével arra vállalkozunk, hogy feltérképezzük a kompetenciák szerepét a munkaerőpiacon, megvizsgáljuk a munkaadók kompetencia elvárásait és áttekintsük a koronavírus



pandémia hatására még inkább fontossá váló digitális kompetenciákra vonatkozó kutatási eredményeket.

Célunk, hogy az áttekintéssel segítséget nyújtsunk a felsőoktatási intézményeknek a hallgatói kompetenciafejlesztés fő trendjeinek azonosításában, ezzel segítve az intézményeket a munkaerőpiac számára legfontosabb kompetenciák azonosításában, annak érdekében, hogy az ezek fejlesztését szolgáló módszereket beépíthessék az általuk kínált tananyagba. A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák ismerete a hallgatók számára is hasznos, a munkaerőpiaci követelmények ismeretében tanulmányaik során nagyobb tudatossággal dönthetnek a rendelkezésre álló választható tárgyak között. Bízunk benne, hogy munkánk támogatja a munkaadók és a felsőoktatási intézmények közötti diskurzust, amely elengedhetetlen feltétele annak, hogy az egyetemről kikerülő hallgatók a munkaerőpiac által elvárt kompetenciákkal felvértezve kezdhessék el karrierjüket.

A kutatási eredmények bemutatása. A munkaadók egyik legfontosabb elvárása a felsőoktatási intézményekkel szemben a leendő munkavállalók kompetenciájának fejlesztése. A jövő munkaerőpiacának kutatása és az elvárt kompetenciáknak a felmérése kiemelt feladat, hiszen a jövő bizonytalansága miatt - amelyet Davidson (2011) érzékletesen szemléletet állításával, miszerint a ma az iskolarendszerbe kerülő gyerekek 65%-a olyan foglalkozásokban fog majd dolgozni, melyek ma még nem is léteznek – az iskolában elsajátított és a gyakorlati életben szükséges kompetenciák közötti távolság egyre nő (Vass, 2020).

A munkaerőpiac a jövőbeli TOP 10 elvárt készségeket a World Economic Forum (WEF) egy kutatása az alábbiak szerint összesíti (2016).

1. táblázat

A munkaerőpiac TOP-10 elvárt készségének alakulása 2015-2020 között

2015	2020
Komplex probléma-megoldási készség	Komplex probléma-megoldási készség
Koordináció és együttműködés (másokkal)	Kritikus gondolkodás
Emberek menedzselése	Emberek menedzselése
Kritikus gondolkodás	Kreativitás
Tárgyalási képesség	Koordináció és együttműködés
Minőség ellenőrzés	Érzelmi intelligencia
Szolgáltatás orientáltság, szemlélet	Szolgáltatás orientáltság, szemlélet
Ítéloképesség és döntéshozatal	Ítéloképesség és döntéshozatal
Aktív hallgatás	Tárgyalási képesség
Kreativitás	Rugalmas gondolkodás

Forrás: 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum, 2016

A leendő munkavállaló szakmai felkészültsége mellett fontos, hogy milyen soft skilllel rendelkezik. A LinkedIn szakmai portál évről évre összegyűjti ezeket. 2019-ben a kreativitás vezette a listát, második helyen a meggyőzés szerepelt, melyet az együttműködés, a rugalmasság, valamint az időgazdálkodás követett. 2020-ban a

kreativitás, meggyőzés, együttműködés, rugalmasság és az érzelmi intelligencia bizonyultak a legfontosabbnak. A munkáltatók kompetencia elvárásai összhangban vannak az oktatók és hallgatók által megfogalmazottakkal, de közelebb állnak az oktatók szerint lényeges kompetenciákhoz (Balázs – Szabó, 2020).

Grosemans és munkatársai (2016) a képzettség és a munkahelyi pozíció illeszkedését több szempontból vizsgálják. Egyrészt figyelembe veendő, hogy a munkavállaló képzettségének szintje megfelel-e az általa betöltött pozíciónak, ha ez magasabb (pl. egy BA végzettséggel ellátható munkakört MA végzettséggel tölt be a munkavállaló), akkor túlképzett, ha alacsonyabb, alulképzett a munkaköréhez képest. Másrészt a horizontális megfelelés azt mutatja meg, hogy a munkavállaló szakmai végzettsége illeszkedik-e az általa betöltött munkakörhöz, például tanári végzettséggel oktatási feladatot lát-e el, vagy nem illeszkedés esetén a tanítással nem összefüggő adminisztratív munkakörben dolgozik. Harmadrészt a munkaerőpiacon vizsgálandó a kompetencia illeszkedés, a munkavállaló milyen mértékben rendelkezik a feladata elvégzéséhez szükséges tudással és képességekkel. Negyedrészt említik a környezet és a munkavállaló közötti illeszkedést, amely a munkahelyet biztosító szervezet és dolgozója érdeklődése, értékei, képességei közötti összhangra utal.

Az életben való helytálláshoz, a folyamatos tovább fejlődéshez elengedhetetlen, hogy folyamatosan képezzük tudásunkat. A tanulás jellege megváltozott, egyre jobban felértékelődnek azok a készségek és kompetenciák, melyek lehetővé teszik a hatékony rendszerezést, valamint a problémamegoldást is (Csapó, 2004;). Fontos, hogy a hallgatók a szakmai ismereteken túl szociális készségüket (konfliktuskezelés, problémamegoldó képesség, másokkal való bánásmód, empátia, szociális érzékenység, együttműködési készség) és személyes képességeiket, készségüket (önismeret, kontroll, motiváció, elkötelezettség, hivatástudat, megbízhatóság, kitartás, pontosság, precizitás, felelősségtudat) is erősítsék (Barabásné, 2021). A probléma megoldó készségek, az innovatív attitűd és a tanulási készségek szintén kiemelt szereppel bírnak a munkaerőpiaci sikerességben (Grosemans et al., 2016).

Információs társadalomban élünk, ami azt jelenti, hogy az információnak olyan hatalmas mennyisége áll rendelkezésünkre, melyet hagyományos eszközökkel már lehetetlen kezelni (Balogh, 2006, Karvalics, 2007).

Az információs és kommunikációs technológia (IKT) használata egyre elterjedtebb lett az oktatásban nemcsak a fejlett, nyugati országokban, hanem a fejlődő országok oktatási rendszerében is.

Voinea (2019) munkájában kiemeli, a 21. század munkavállalói számára elengedhetetlen kompetenciák a dizájn gondolkodás, innováció, önállóság és az együttműködés összetett környezetben.

A gazdasági fejlődés, az Ipar 4.0 olyan átalakulásokat idéz elő a munkaerőpiacon, illetve a munka világában, ami folyamatosan a világgazdasági szereplők figyelmének is középpontjában tartja azt a kérdést, hogy miként lehet felkészülni ezekre a változásokra. Ezért a várható gazdasági, társadalmi hatások feltérképezése folyamatosan zajlik.

A szakértők véleménye ma még erősen megoszlik arról, hogy a dolgok Internete (IoT), a mesterséges intelligencia (AI), és összességében a negyedik ipari forradalom munkaerőpiaci hatása inkább pozitív, vagy inkább negatív lesz.



Az biztosan látható, hogy a folyamat átformálja az eddig megszokott és ismert munkaerőpiacot, átalakítva annak igényeit. Az új technológiák, eszközök és módszerek a legtöbb iparágban éreztetni fogják átalakító hatásukat: az új foglalkozásokhoz szükséges készség-készletek a legtöbb iparágban változni fognak, megváltoztatják az emberek munkahelyét és a munkavégzés módját. Ezen belül más hatásuk lesz a magasan és kevésbé kvalifikáltakra, a női és a férfi munkavállalókra. A gépek, új eljárások, algoritmusok eredményeképp a szervezetten belüli információ- és adatfeldolgozó folyamatok esetében, valamint a hagyományosan humán területeken is (kommunikáció, koordinálás, fejlesztés, tanácsadás) növekszik valamelyest a digitalizáció aránya (The Future of Jobs Report, 2018).

A munkaerőpiacról egyre erőteljesebben jelentkező kompetenciaelvárások hatására a felsőoktatás előtt álló egyik legjelentősebb feladat a tudásközpontú oktatás kompetencialapú oktatásra történő átformálása.

Munkáltatók részéről fokozódó igény, hogy a munkavállalók erős digitális kompetenciákkal rendelkezzenek. Ezt az igényt a koronavírus világjárvány okozta munkafolyamatok digitalizációjára való kényszere tovább fokozta.

A digitális kompetenciákat az Európai Digitális Keretrendszer öt szinten azonosítja (Czeglédi – Juhász, 2020):

- 1) információ- és adatmenedzsment,
- 2) kommunikáció és együttműködés,
- 3) digitális tartalmak,
- 4) biztonsággal kapcsolatos ismeretek,
- 5) digitális eszközök önálló, rutinszerű kezelése, technikai problémák megoldása.

Az Európai Unió a DESI index (Digital Economy and Society Index, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>) segítségével méri a digitális gazdaság és társadalom fejlettségi szintjét. Magyarország a vizsgált 28 országból a 23. helyen áll, az index értéke az európai uniós átlag alatt van és a növekedési üteme is gyengének minősíthető. Czeglédi és Juhász (2020, p. 287) kiemelik: „*A lakosság digitális kompetenciáinak fejlesztése a magyar nemzetgazdaság növekedésének és versenyképességének fontos tényezője. A magyar munkavállalók foglalkoztathatósága, munkaerőpiaci esélyei jórészt azon múlnak, hogy meg tudnak-e felelni a digitális kor elvárásainak, függetlenül attól, hogy milyen szakmában és milyen beosztásban dolgoznak.*” Azon túl, hogy a munkavállalók egyre erőteljesebben igénylik, hogy munkavállalóik IKT tudással és erős digitális készségekkel rendelkezzenek, a munkavállalók úgy értékelték, hogy a napi operatív feladataik végrehajtásában jelentős segítséget jelentenek a magas szintű digitális kompetenciák, munkavégzésük hatékonyabb és kellemesebb (Czeglédi – Juhász, 2020).

A digitális kompetenciák elengedhetetlenek az új technológiák használata során, amelyek abban az esetben lehetnek sikeresek, ha azok használata beépül a napi tevékenységekbe (Demeter – Kővári, 2020).

A digitális kompetenciák iránti munkaerőpiaci elvárások erősödésével a felsőoktatási intézményeknek is törekedniük kell arra, hogy a képzés során erősítsék hallgatók digitális jártasságát. A konkrét digitalizációra vonatkozó tudásanyag átadásán túl, ennek hatékony és gyakorlatias módja lehet a digitalizáció alkalmazása az oktatási tevékenység minden elemében.

Következtetések és a kutatás továbbvitelének lehetőségei. A jövő munkavállalóinak sikerkritériumait összegyűjtő munkaerőpiaci kutatások az alábbi 6 kompetenciacsoportot különítették el: (Tóthné-Hlédik, 2019, Allen-Velden, 2012, Zerényi, 2017)

1. önálló munkavégzést szolgáló személyes kompetenciák (felelősségteljes önálló munkavégzés iránti igény),
2. szociális kompetenciák (együttműködési és kommunikációs kompetenciák)
3. szakmai kompetenciák (fokozódó specializáció, magasszintű szakmai képességek),
4. tanulási kompetenciák (élethosszig tartó tanulás, fejlődési célok meghatározása és elérése)
5. probléma-megoldási kompetenciák, (kreativitás, komplex feladatok megoldása),
6. digitális kompetenciák (digitális eszközök használata, együttműködés a virtuális térben).

A jövő munkavállalóitól kiegyensúlyozott önértékelést, alkalmazható szaktudást, kreativitást, szociális képességeket és maximális rugalmasságot, tanulási képességeket követelnek. Egyre jobban felértékelődik a naprakész tudás (Harangi 2010).

A gazdasági fejlődésnek, illetve fellendülésnek egyik – természetesen nem kizárólagos, de talán legfontosabb – feltétele, hogy megfelelően képzett munkaerő vegyen részt a termelési folyamatokban. Ezért napjainkban a kompetencia kulcsfogalommá vált, mivel dimenzióival egy olyan keretet ad, amelyhez viszonyítva a jelenlegi és a jövőbeli teljesítményt mérni lehet.

A piacgazdaságban a munkáltatók által támasztott követelményeknek kell eleget tennie a munkavállalóknak, míg az egyetemek feladata és felelőssége pedig az, hogy olyan hallgatókat – jövőbeli munkavállalókat – képezzen, neveljen ki, akik képesek maximálisan megfelelni ezen kihívásoknak.

A technológiai változások hatására egyrészt bővülnek a munkáltatók kompetenciaigényei, másrészt pedig a vállalatok jelentős átalakulását teszik szükségessé, amely szerveztük és emberi erőforrás gazdálkodásuk újragondolására, jelentős átalakítására ösztönzi a munkaadókat.

Munkánk során áttekintést adtunk a munkaerőpiaci kompetencia elvárások változásának trendjeiről, különös hangsúlyt fektetve a digitális kompetenciák jelentőségére. Az átfogó elemzésen túl jövőbeli kutatási irányként jelentkezhet a szakmaspecifikus kompetenciák mélyebb vizsgálata (pl. tanárképzés, közgazdászképzés) és fejlesztésük lehetséges módjainak feltérképezése. Szintén perspektivikus kutatási irány a felsőoktatási kompetenciafejlesztési jó gyakorlatok gyűjtése, elemzése és összehasonlítása.

A felhasznált források listája

1. Allen, J. – van der Velden, R. (2012): Skills for the 21st century: Implications for education, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University.
2. Balogh Andrásné (2006). Kompetenciák és kvalifikációk a szakképzésben. In: Benedek András (szerk.), A szakképzés-pedagógia alapkérdései (pp. 65-79). Typotex. Budapest
3. Barabásné K. D. (2021) A kompetenciák szerepe és jelentősége a Nyíregyházi Egyetem közgazdásztanár képzésében-avagy egy kutatás eredményei. In: Kovács Zoltán (szerk) Kutatások és látásmódok a Nyíregyházi Egyetemen. Nyíregyháza. 28-38p.



4. Czeglédi, C., & Juhász, T. (2020). Digitális kompetencia a felsőfokú végzettségűek körében. *Educatio* 29 (2) pp. 286-294. <https://doi.org/10.1556/2063.29.2020.2.8>
5. Csapó B. (2004). *Tudás és iskola*. Műszaki könyvkiadó. Budapest.
6. Davidson, C. N. (2011): *Now You See It: How Technology and Brain Science Will Transform Schools and Business for the 21st Century*. Penguin Books.
7. Grosemans, I., Coertjens, L., & Kyndt, E. (2017). Exploring learning and fit in the transition from higher education to the labour market: A systematic review. *Educational Research Review*, 21, 67–84. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2017.03.001>
8. Harangi, L. (2010): A knowledge worker személyi kompetenciái, *Kultúra és Közösség*, IV. folyam, 1. évf. 4. sz., pp. 23-30.
9. Koncz, K. (2004): Kompetencia alapú személyügyi tervezés. In: Tóthné Sikora, G. (szerk.): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bóbor Kiadó, Miskolc
10. Robert, D., & Kővári, A. (2020). Digitális szimuláció jelentősége a jövő társadalmát meghatározó mérnökök kompetenciafejlesztésében. *Civil Szemle*, 17, 89–101.
11. Szabó C. M., & Balázs L. (2020). Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), 3–18. <https://doi.org/10.24368/jates.v10i1.158>
12. Száraz P-Halász G-Havas P-Falus I-Varga A- Pála K-Horváth Zs: (2006) *A kompetencia. Kihívások és értelmezések*. Budapest, Országos Közoktatási Intézet
13. Tóthné T. T.- Hlédik E (2019): Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben. *Competitio*. XVIII. évf. 1.-2. szám 75-107. doi: 10.21845/comp/2019/1-2/3
14. Vass V. (2020): A tudásgazdaság és a 21. Századi kompetenciák összefüggései. *Új Munkaügyi Szemle* I (1) pp. 30-37.
15. Voinea, M. (2019). The Development of Future Competences—A Challenge for the Educational System. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 11(4), 328–336. <https://doi.org/10.18662/rrem/193>
16. Zserényi, K. (2017) A képzettség és a foglalkoztatás közötti kongruenciával / inkongruenciával kapcsolatos megközelítések. In *Opus et Educatio*, 4. évf. 1. sz., DOI: 10.3311/ope.175, <http://epa.oszk.hu/02700/02724/00012/pdf/>
17. Z. Karvalics L. (2007): *Az információs társadalom- mi az? Egy kifejezés jelentése, története és fogalomkörnyezete*. Székely Levente és mtsai: *Az információs társadalom*. Gondolat Kiadó – Új Mandátum Budapest. 29-47p.

УДК 330
А19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : наук. журн. Вип. 2 (2022) / редкол. : Р. Бачо, Н. Пойда-Носик, В. Макарович [та ін.] ; Закарпат. угор. ін-т ім. Ф. Ракоці ІІ. – Берегове : ЗУІ, 2022. – 286 с. – Текст укр., англ., угор.

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

Науковий журнал „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” розрахований на науковців, докторантів, аспірантів, практиків та широкого кола читачів, які цікавляться проблематикою в галузі економічних наук.

Відповідальність за зміст і достовірність публікацій покладається на авторів. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редколегії.

Відповідальний за випуск:

Роберт БАЧО

Технічний редактор:

Вікторія МАКАРОВИЧ

Коректура англomовного тексту

Ніна ПОЙДА-НОСИК

Обкладинка:

Габор ПОТОКІ

УДК:

Бібліотечно-інформаційний центр «Опацої Черє Янош» при ЗУІ ім. Ф.Ракоці ІІ

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
Серія КВ №25089-15029Р від 08.11.2021 р.*

Друк наукового журналу здійснено за підтримки уряду Угорщини

Засновник наукового журналу:

Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ.

Адреса: 90200 м. Берегове, пл. Кошута, буд.6.

Офіційний сайт наукового журналу:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

Видавництво: Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ (адреса: пл. Кошута 6, м. Берегове, 90202. Електронна пошта: foiskola@kmf.uz.ua) Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК 7637 від 19 липня 2022 року.

Надруковано: ТОВ «РІК-У» (адреса: вул. Гагаріна 36, м. Ужгород, 88000. Електронна пошта: print@rik.com.ua) Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК 5040 від 21 січня 2016 року

Підписано до друку 20.02.2023.

Шрифт «Times New Roman».

Папір офсетний, щільністю 80 г/м².

Друк цифровий. Ум. друк. арк. 23,24.

Формат 70x100/16. Замовл. №458.

Тираж 50.