

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

**Закарпатський угорський інститут імені Ф. Ракоці II**

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics**

Науковий журнал

Випуск 3

Берегове 2023

"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.

**Видання** включено до «Переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук» Категорії «Б», наказом Міністерства освіти і науки України № 768 від 20.06.2023 р.  
*Рекомендовано до друку Вченою радою Закарпатського угорського інституту імені Ф.Ракоці ІІ (протокол №8 від 31.08.2023 р.)*

**Редакційна колегія:**

**Головний редактор** – *Бачо Роберт*, д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і аудиту, ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна;

**Перший заступник головного редактора** – *Пойда-Носик Ніна*, д.е.н., професор, професор кафедри обліку і аудиту, ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна;

**Заступник головного редактора, відповідальний редактор** – *Макарович Вікторія*, к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і аудиту, ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна;

**Заступник головного редактора, відповідальний секретар** – *Лоскоріх Габрієлла*, доктор з філософії з обліку і оподаткування, заступник завідувача кафедри обліку і аудиту, ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна.

**Члени редакційної колегії:**

*Орлов Ігор* – д.е.н., професор, академік Академії економічних наук України, ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна;

*Внукова Наталія* – д.е.н., проф., заслужений економіст України, професор кафедри митної справи та фінансових послуг, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна;

*Живко Зінаїда* – д.е.н, проф, професор кафедри менеджменту, Львівський державний університет внутрішніх справ, Україна; *Коваленко Юлія* – д.е.н, проф, завідувач кафедри фінансових ринків та технологій, Державний податковий університет, Україна; *Бондарук Таїсія* – д.е.н, проф, заслужений економіст України, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Національна академія статистики, обліку та аудиту, Україна; *Завербний Андрій* – д.е.н, професор, професор кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності Національного університету «Львівська політехніка», Україна;

*Вдовенко Наталія* – д.е.н., професор, завідувач кафедри глобальної економіки, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна; *Новіченко Людмила* – к.е.н, доц., доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування, Національна академія статистики, обліку та аудиту, Україна;

*Феньвеш Вероніка* – габілітований доктор наук з галузі економіки, професор, Дебреценський університет, Угорщина; *Махова Рената* – габілітований доктор наук з галузі економіки, доцент, Університет Й. Шельє, Словацька Республіка; *Ілеш Балінт Чобо* – к.е.н, професор, Університет Яноша Наймана, Угорщина;

*Дунай Анна* – доктор філософії з галузі економіки, професор, Університет Яноша Наймана, Угорщина; *Петі Мартон* – доктор наук з галузі економіки, віце-президент, Національний інститут стратегічних досліджень Угорщини, кафедра соціально-економічної географії та планування міста, Університет Корвінус, Угорщина; *Сас Левенте* – доктор наук з галузі економіки, професор, заступник декана факультету Економіки та бізнес-адміністрування, Клузький університет імені Бабеша-Бойяї, Румунія.

УДК 330

A19

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics** : наук. журн. / редкол. : Р. Бачо, Н. Пойда-Носик, В. Макарович; Закарпат. угор. ін-т імені Ф. Ракоці ІІ. Берегове, 2023. Вип. 3 (2023). 401 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. Статті публікуються на умовах міжнародної ліцензії [Creative Commons Attribution 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації*

*Серія КВ №25089-15029Р від 08.11.2021 р.*

*Засновник наукового журналу:*

**Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ.**

*Адреса: 90202 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, 2023

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

**II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola**

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics**

Tudományos folyóirat

3. szám

Beregszász 2023

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.

A **Folyóirat** az Ukrán Oktatási és Tudományos Minisztérium 2023. június 20-án kelt 768. számú rendelete alapján „B” kategóriájú folyóiratnak minősül, melyben publikálhatóak az ukrainai fokozatszerzéshez szükséges tudományos eredmények.

*Kiadáshoz ajánlotta a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Tudományos Tanácsa (2023. augusztus 31-i 8. sz. jegyzőkönyv)*

**Szerkesztőbizottság:**

**Főszerkesztő** – *Prof. Dr. Bacsó Róbert*, közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Számvitel és Auditálás Tanszék vezetője, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Ukrajna.

**Általános főszerkesztő-helyettes** – *Prof. Dr. Pojda-Noszik Nina*, közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Számvitel és Auditálás Tanszék professzora, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Ukrajna.

**Főszerkesztő-helyettes, felelős szerkesztő** – *dr. Makarovics Viktória*, gazdaságtudomány kandidátusa, egyetemi docens, Számvitel és Auditálás Tanszék docense, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Ukrajna.

**Főszerkesztő-helyettes, felelős titkár** – *dr. Loszkorih Gabriella*, PhD, tanszékvezető helyettes, Számvitel és Auditálás Tanszék, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Ukrajna.

**Szerkesztőbizottság:**

*Prof. Dr. Orlov Igor* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor, az Ukrainai Közgazdaságtudományi Akadémia akadémikusa, II. RFKMF, Ukrajna; *Prof. Dr. Vnukova Natália* – közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Ukrajna tiszteletbeli közgazdásza, Vám és Pénzügyi Szolgáltatások Tanszékének professzora, Szemen Kuznyec Harkovi Nemzeti Gazdaságtudományi Egyetem, Ukrajna; *Prof. Dr. Zivko Zinaida* – közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Menedzsment Tanszék professzora, Lembergi Állami Belügyi Egyetem, Ukrajna; *Prof. Dr. Kovalenko Julia* – közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Pénzügyi Piacok és Technológiák Tanszék professzora, Állami Adóegyetem, Ukrajna; *Prof. Dr. Bondárúk Tajiszija* – közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Ukrajna tiszteletbeli közgazdásza, Pénzügyek, Bank és Biztosítás Tanszék vezetője, Nemzeti Statisztikai, Számviteli és Auditálási Akadémia, Ukrajna; *Prof. Dr. Záverbnij András* – közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Külgazdasági és Vámtevékenység Tanszék professzora, Lembergi Nemzeti Politechnikai Egyetem, Ukrajna; *Prof. Dr. Vdovenkó Natália* – közgazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Globális Közgazdaság Tanszék vezetője, Ukrajna Nemzeti Bioerőforrás- és Természetgazdálkodási Egyetem, Ukrajna; *dr. Novicsenko Ljudmila* – gazdaságtudomány kandidátusa, egyetemi docens, Számvitel, Auditálás és Adózás Tanszék docense, Nemzeti Statisztikai, Számviteli és Auditálási Akadémia, Ukrajna; *Dr. habil. Fenyves Veronika* - PhD, egyetemi tanár, tanszékvezető, oktatási dékánhelyettes, Gazdaságtudományi Kar, Számviteli és Pénzügyi Intézet, Kontrolling Tanszék, Debreceni Egyetem, Magyarország; *Dr. habil. Ing. Machová Renáta* – PhD, rektorhelyettes, egyetemi docens, Selye János Egyetem, Szlovákia; *Dr. Illés Bálint Csaba* - PhD, egyetemi tanár, Neumann János Egyetem, Magyarország; *Dr. Dunai Anna* - PhD, egyetemi tanár, Neumann János Egyetem, Magyarország; *Dr. Péti Márton* - PhD, Nemzetstratégiai Kutatóintézet Kutatási, elnökhelyettes; egyetemi docens, Gazdaságföldrajz és városfejlesztés tanszék, Budapesti Corvinus Egyetem, Magyarország; *Dr. Szász Levente* - PhD, egyetemi tanár, dékánhelyettes, Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Magyar Intézet, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Románia.

ETO 330

A19

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics:** tudományos folyóirat / szerk.: R. Bacsó, N. Pojda-Noszik, V. Makarovics. II. RFKMF. Beregszász, 2023. 3. szám (2023). 401 c.

Az „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics.” tudományos folyóiratban a doktoranduszok, posztgraduális hallgatók, kutatók és gyakorlati szakemberek tudományos kutatásait tesszük közzé. A tanulmányok [Creative Commons Attribution 4.0.](#) c. nemzetközi licence alapján jelennek meg

*A nyomtatott tömegetájékoztatói eszközök állami nyilvántartásba vételéről szóló igazolás száma*

*KB 25089-15029P 2021. november 8.*

*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)

© II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, 2023

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

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

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics**

Scientific journal

Volume 3

Berehove 2023

„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.

The **journal** is included in Category "B" according to the "**List of scientific professional editions of Ukraine**, in which the results of dissertations for the degree of Doctor of Science and Ph.D. can be published", by order of the Ministry of Education and Science of Ukraine No. 768 dated 20.06.2023.

*Recommended for publication by the Academic Council of the Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education (protocol No. 8 dated August 31, 2023)*

**Editorial board:**

**Editor-in-Chief** – *Bacho Robert*, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Accounting and Auditing, FR II THCHE, Ukraine;

**First Deputy Editor-in-Chief** – *Poyda-Nosyk Nina*, Doctor of Economics, Professor, Professor at the Department of Accounting and Auditing, FR II THCHE, Ukraine;

**Deputy Editor-in-Chief , managing Editor** – *Makarovykh Viktoriia*, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Accounting and Auditing, FR II THCHE, Ukraine.

**Deputy Editor-in-Chief, responsible secretary** – *Gabriella Loskorikh*, Candidate of Economic Sciences, Deputy Head of the Accounting and Auditing Department, FR II THCHE, Ukraine

**Editorial Board Members:**

*Ihor Orlov* - Doctor of Economics, Professor, Academician of the Academy of Economic Sciences of Ukraine, FR II THCHE, Ukraine; *Nataliia Vnukova* - Doctor of Economics, Professor, Honored Economist of Ukraine, Professor at the Department of Customs Affairs and Financial Services, Symon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine; *Zinaida Zhyvko* - Doctor of Economics, Professor, Professor at the Department of Management, Lviv State University of Internal Affairs, Ukraine; *Yuliia Kovalenko* - Doctor of Economics, Professor, Professor at the Department of Financial Markets and Technologies, State Tax University, Ukraine; *Taisiia Bondaruk* - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Finance, Banking and Insurance, National Academy of Statistics, Accounting and Audit, Ukraine; *Andrij Zaverbnyj* - Doctor of Economics, Professor, Professor at the Department of Foreign Trade and Customs of the Lviv Polytechnic National University, Ukraine; *Natalia Vdovenko* - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Global Economy, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Ukraine; *Liudmyla Novichenko* - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Accounting, Auditing and Taxation, National Academy of Statistics, Accounting and Audit, Ukraine; *Fenyves Veronika* - Habilitated Doctor of Sciences in Economics, Head of the Department of Controlling, University of Debrecen, Hungary; *Makhova Renata* - Habilitated Doctor of Sciences in Economics, Associate Professor, J. Selye University, J. Selye University, Slovak Republic; *Illés Bálint Csaba* - Candidate of Sciences in Economics, Professor, John von Neumann University, Hungary; *Dunay Anna* - Doctor Philosophy in Economics, Professor, John von Neumann University, Hungary; *Peti Marton* - Doctor Philosophy in Economics, vice-president, Research Institute for National Strategy, Hungary; associate professor, department of geography and planning, corvinus university of budapest, Hungary; *Szász Levente* – Doctor of Management, Professor, Deputy Dean at the Faculty of Economics and Business Administration, Babeş-Bolyai University, Romania.

UDC 330

A19

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics:** scientific journal / editor. : R. Bacho, N. Poyda-Nosyk, V. Makarovykh. FR II THCHE. Berehove, 2023. Vol. 3 (2023) 401 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. Articles are published under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) International License.

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

The founder of the scientific journal is

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

Correspondence address: 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, 2023



## ЗМІСТ

### РОЗДІЛ 1. НАЦІОНАЛЬНА ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

<b>Вдовенко Н., Коваль В., Зось-Кіор М.</b> Регулювання сільського розвитку для імпортозаміщення аграрної продукції з урахуванням децентралізації та впливу міжнародної торгівлі	<b>13</b>
<b>Ганусич В., Солнокі П.</b> Кореляційний аналіз інфляції та безробіття в Україні та країнах Європейського союзу	<b>25</b>
<b>Потокі Г., Лоскоріх Г., Перчі О.</b> Виклики менеджменту мікро- та малих підприємств: статистичний аналіз в Україні та Угорщині	<b>39</b>
<b>Толмейнер Г., Гашпар Ш., Товт М.</b> Оцінка бережливості процесів вирощування молочних корів із розробкою математичної моделі	<b>54</b>
<b>Нікош Б.-Р., Керестуш Г., Панкотай Ф.-М.</b> Аналіз маркетингової діяльності угорських постачальників сфери розміщення та малих підприємств громадського харчування у соціальних мережах на основі Lean-принципів	<b>65</b>
<b>Макларі Е.</b> Економічне порівняння класичних автомобілів з електромобілями	<b>75</b>
<b>Еперьські З.</b> Енергетична економіка Угорщини та Австрії в умовах трансформації глобального середовища	<b>86</b>
<b>Горват А.-Б.</b> Використання хмарних рішень та аналіз їх впливу на угорський малий та середній бізнес	<b>101</b>
<b>Барабашне Карпаті Д., Чакне Філеп Ю.</b> Компетенції студентів та очікування роботодавців щодо компетентностей у підготовці вчителів з економіки	<b>112</b>
<b>Феєш Н.</b> Стан української економіки під час епідемії коронавірусу	<b>122</b>
<b>Мохачі М., Феньеш Г.</b> Кар'єрні та сімейні плани студентів вищої освіти як фактори ризику для управління персоналом їхніх майбутніх роботодавців	<b>140</b>
<b>Боджаар-Урбан Є., Барці Ю.</b> Економічна ефективність інновацій в закладах культури: на прикладі музеїв	<b>158</b>
<b>Череп А., Воронкова В., Андрюкайтене Р. Денисенко М.</b> Соціально-економічна безпека у контексті міжнародного економічного клімату задля забезпечення конкурентоспроможності економіки	<b>172</b>
<b>Череп О., Бехтер Л., Таболкін В.</b> Методи безперервного професійного розвитку персоналу підприємств	<b>180</b>



## РОЗДІЛ 2. ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА

<b>Бачо Р., Вірліч Ш.</b> Аналіз бізнес-процесів компанії: досвід в Україні та міжнародна практика	<b>188</b>
<b>Пойда-Носик Н., Неймет Е., Калман Б.-Г.</b> Конативний підхід до формування фінансової особистості	<b>201</b>
<b>Кучеркова С., Матвієнко Г.</b> Державна підтримка та регуляторні заходи для розвитку штучного інтелекту в енергетичному секторі України	<b>215</b>
<b>Будої Е. Деніч Е.</b> Фінансова сміливість покоління Z	<b>227</b>
<b>Керешші Л.-І., Максим Дьєрдьне Надь Т.</b> Пенсійна система Угорщини: демографічні виклики та превентивні заходи для їх подолання	<b>242</b>
<b>Огородник В., Варцаба В., Макарович В.</b> Капітальні інвестиції в нерухомість України у сучасних реаліях	<b>258</b>
<b>Піоноро Р., Шебештьєн З.</b> Інтегративний огляд критеріїв ранжування управління портфелем проєктів для розуміння процесу прийняття рішень	<b>271</b>
<b>Олейнікова Л., Лищенко О.</b> Європейський досвід формування механізмів зменшення адміністративного навантаження на платників податків	<b>288</b>

## РОЗДІЛ 3. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

<b>Хомин П.</b> Капітал і податкова політика: камо грядеши?	<b>299</b>
<b>Вигівська І., Грицак О., Шебештьєн Е.</b> Організаційно-методичне забезпечення бухгалтерського обліку та аудиту операцій з інвестиційною нерухомістю	<b>308</b>
<b>Фіреді-Філеп Ю., Варконіне Югас М.</b> Облік доходів за національними та міжнародними стандартами в Угорщині	<b>328</b>
<b>Кошіль А., Мельянова Л.</b> Управлінська звітність в інформаційно-технологічному забезпеченні	<b>338</b>
<b>Лоскоріх Г.</b> Особливості професії податкового консультанта в Угорщині	<b>345</b>
<b>Стащенко Ю., Гавриловський О.</b> Міжнародний досвід з питань трансфертного ціноутворення	<b>358</b>
<b>Борзан А., Кардош Б.</b> Оцінка здобувачами викладання облікових дисциплін із застосуванням цифрових технологій	<b>368</b>
<b>Товт Е., Вереш Д.</b> Деякі особливості функціонування та управління церквами в Угорщині: облікові аспекти	<b>382</b>
<b>Вимоги до оформлення публікацій</b>	<b>393</b>





## TARTALOM

### 1.FEJEZET. NEMZETI ÉS REGIONÁLIS GAZDASÁG

<b>Vdovenkó N., Kovály V., Zosz-Kior M.</b> Vidékfejlesztés szabályozása a mezőgazdasági termékek import helyettesítésére, figyelembe véve a decentralizációt és a nemzetközi kereskedelem befolyását	<b>13</b>
<b>Hanuszics V., Szolnoki P.</b> Az infláció és a munkanélküliség közti korreláció elemzés Ukrajnában és az Európai Unió országaiban	<b>25</b>
<b>Pataki G., Loszkorih G., Pércsi O.</b> A mikro- és kisvállalkozások menedzsment kihívásai: statisztikai elemzés Ukrajnában és Magyarországon	<b>39</b>
<b>Thalmeiner G., Gáspár S., Tóth M.</b> A tejelő tehenek nevelési folyamatainak takarékoságának értékelése matematikai modellezés segítségével	<b>54</b>
<b>Nyikos B.-R., Keresztes G., Pankotay F.- M.</b> A magyar szállásadók és vendéglátó kkv-k közösségi média marketing tevékenységének elemzése a LEAN elvek alapján	<b>65</b>
<b>Maklári E.</b> A hagyományos meghajtással működő és az elektromos autók gazdasági összehasonlítása	<b>75</b>
<b>Eperjesi Z.</b> Magyarország és Ausztria energiagazdasága az átalakulóban lévő globális környezetben	<b>86</b>
<b>Horváth Á-B.</b> A magyarországi KKV-k által alkalmazott felhő-alapú megoldások és annak hatásainak elemzése	<b>101</b>
<b>Barabásné Kárpáti D., Csákné Filep Ju.</b> Hallgatói kompetenciák és munkáltatói kompetenciaelvárások a közgazdásztanár-képzésben	<b>112</b>
<b>Fejes N.</b> Az Ukrán gazdaság helyzete a koronavírus-járvány idején	<b>122</b>
<b>Mohácsi M., Fényes H.</b> Felsőoktatási hallgatók karrier- és családtervei, mint kockázati tényezők jövőbeli munkaadók HR-menedzsmentje számára	<b>140</b>
<b>Bodzsár-Urbán É., Bárczi Ju.</b> A kulturális intézmények innovációinak gazdasági eredményessége: a múzeumok példáján	<b>158</b>
<b>Cserep A., Voronkova V., Andrukájtene R, Deniszenkó M.</b> Társadalmi-gazdasági biztonság a nemzetközi gazdasági környezet összefüggéseiben a gazdaság versenyképességének biztosításához	<b>172</b>
<b>Cserep O., Behter L., Tabolkin V.</b> A vállalati személyzet folyamatos szakmai fejlődésének módszerei	<b>180</b>



## 2. FEJEZET. PÉNZÜGY ÉS BANK

<b>Bacsó R., Virlics S.</b> A vállalat üzleti folyamatainak elemzése: Ukrajnai tapasztalat és nemzetközi gyakorlat	<b>188</b>
<b>Poyda-Nosyk N., Németh E., Kálmán B.-G.</b> A pénzügyi személyiség célzott vizsgálata három korcsoportban	<b>201</b>
<b>Kucserková Sz., Mátvienko G.</b> Állami támogatás és szabályozási intézkedések a mesterséges intelligencia fejlesztésére az ukrán energiaszektorban	<b>215</b>
<b>Budai E. Denics E.</b> A Z generáció pénzügyi bátorsága	<b>227</b>
<b>Kőrössy L.-I., Makszim Györgyné Nagy T.</b> Magyarország nyugdíjrendszere, demográfiai trendekből adódó kihívásai és az azokkal szembeni intézkedések	<b>242</b>
<b>Ohorodnik V., Varcaba V., Makarovics V.</b> Tőkebefektetések a jelenkori ukrajnai ingatlanpiacon	<b>258</b>
<b>Pionório P., Sebestyén Z.</b> A projektportfólió-kezelés rangsorolási kritériumainak integrált áttekintése a döntéshozatali folyamat megértéséhez	<b>271</b>
<b>Olejnikova L., Liscenkó O.</b> Európai tapasztalatok az adófizetők adminisztratív költségeit csökkentő mechanizmusok kialakításában	<b>288</b>

## 3. FEJEZET. SZÁMVITEL ÉS ADÓÜGY

<b>Homin P.</b> Tőke- és adópolitika: merre jár?	<b>299</b>
<b>Vigivszka I., Hricák O., Sebestény E.</b> Befektetési ingatlannal lebonyolított ügyletek könyvelésének, könyvvizsgálatának szervezési és módszertani támogatása	<b>308</b>
<b>Füredi-Fülöp Ju., Várkonyiné Juhász M.</b> Bevétel elszámolás a magyar nemzeti és a nemzetközi számviteli szabályozásban	<b>328</b>
<b>Kosily A., Melyánkova L.</b> Vezetői jelentéskészítés az információs technológiai támogatás rendszerében	<b>338</b>
<b>Loszkorih G.</b> Az adótanácsadói szakma sajátosságai Magyarországon	<b>345</b>
<b>Sztasenkó J., Havrolovszkij O.</b> Nemzetközi transzferárazási tapasztalat	<b>358</b>
<b>Borzán A., Kardos B.</b> A digitális módszerekkel támogatott számvitel tanítás hallgatói minősítése	<b>368</b>
<b>Tóth E., Vörös Gy.</b> Az egyházi működés és gazdálkodás néhány sajátossága Magyarországon: számviteli aspektusok	<b>382</b>
<b>Publikációs követelmények</b>	<b>393</b>



## CONTENT

### CHAPTER 1. NATIONAL AND REGIONAL ECONOMY

<b>Vdovenko N., Koval V., Zos-Kior M.</b> Regulation of agricultural development for import substitution of agricultural products taking into account decentralization and impact of international trade	<b>13</b>
<b>Hanusych V., Solnoki P.</b> Correlational analysis of inflation and unemployment in Ukraine and the countries of the European Union	<b>25</b>
<b>Pataki G., Loskorikh G., Perchy O.</b> Managerial challenges for micro and small enterprises: statistical analysis in Ukraine and Hungary	<b>39</b>
<b>Thalmeiner G., Gáspár S., Tóth M.</b> Lean performance evaluation of dairy cow farming processes with mathematical model development	<b>54</b>
<b>Nyikos B.-R., Keresztes G., Pankotay F.-M.</b> Analysis of social media marketing activities of Hungarian accommodation providers and catering SME's from the aspect of lean principles	<b>65</b>
<b>Maklári E.</b> Economic comparison between conventionally powered and electric cars	<b>75</b>
<b>Eperjesi Z.</b> The energy economy of Hungary and Austria in the conditions of the transformation of the global environment	<b>86</b>
<b>Horváth Á-B.</b> Cloud-based solutions used by hungarian SMEs and analysis of its effects	<b>101</b>
<b>Barabásné Kárpáti D., Csákné Filep Ju.</b> Competences of students and expectations of employers regarding competencies in the training of teachers in economics.	<b>112</b>
<b>Fejes N.</b> The situation of the Ukrainian economy during the coronavirus pandemic	<b>122</b>
<b>Mohácsi M., Fényes H.</b> Career and Family Plans of Higher Education Students as Risk Factors for their future employers' HR Management	<b>140</b>
<b>Bodzsár-Urbán É., Bárczi Ju.</b> Economic efficiency of innovations in cultural institutions: the case of museums	<b>158</b>
<b>Cherep A., Voronkova V., Andriukaitene R., Denysenko M.</b> Socio-economic security in the context of the international economic climate to ensure the competitiveness of the economy	<b>172</b>
<b>Cherep O., Bexhter L., Tabolkin V.</b> Methods of continuous professional development of enterprise personnel	<b>180</b>



## CHAPTER 2. FINANCE AND BANKING

<b>Bacho R., Virlich S.</b> Analysis of company's business processes: experience in Ukraine and international practices	<b>188</b>
<b>Poyda-Nosyk N., Németh E., Kálmán B.-G.</b> A conative approach to financial personality	<b>201</b>
<b>Kucherkova S., Matvienko G.</b> State support and regulatory measures for the development of artificial intelligence in the energy sector of Ukraine	<b>215</b>
<b>Budai E., Denich E.</b> The financial bravery of generation Z	<b>227</b>
<b>Kőrössy L.-I., Makszim Györgyné Nagy T.</b> Hungary's pension system: demographical challenges and preventive measures	<b>242</b>
<b>Ohorodnyk V., Vartsaba V., Makarovych V.</b> Real Estate Capital Investments in Ukraine in the Modern Realities	<b>258</b>
<b>Pionório P., Sebestyén Z.</b> An integrative review of project portfolio management ranking criteria - understanding better the decision-making process	<b>271</b>
<b>Oleynikova L., Lyshchenko E.</b> European experience of reducing the administrative burden on taxpayers	<b>288</b>

## CHAPTER 3. ACCOUNTING AND TAXATION

<b>Khomyn P.</b> Capital and tax policy: Quo Vadis?	<b>299</b>
<b>Vyhivska I., Hrytsak O., Shebeshten E.</b> Organizational and methodological support for accounting and auditing of the investment real estate transactions	<b>308</b>
<b>Füredi-Fülöp Ju., Várkonyiné Juhász M.</b> Accounting of revenue in Hungarian national and international accounting regulations	<b>328</b>
<b>Koshil A., Meliankova L.</b> Managerial reporting in information technology support	<b>338</b>
<b>Loskorikh G.</b> Features of the tax consultant profession in Hungary	<b>345</b>
<b>Stashenko Yu., Gavrylovskiy O.</b> International experience in transfer pricing	<b>358</b>
<b>Borzán A., Kardos B.</b> Students' opinion of digital accounting teaching	<b>368</b>
<b>Tóth E., Vörös Gy.</b> Some features of church operation and management in Hungary: accounting aspects.	<b>382</b>
<b>General requirements for manuscripts</b>	<b>393</b>



DOI <https://doi.org/10.58423/2786-6742/2023-3-180-187>  
УДК 658.153

### **Олександр ЧЕРЕП**

д.е.н., професор, професор кафедри управління персоналом і маркетингу,  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя, Україна  
**ORCID ID:** 0000-0002-3098-0105

### **Лілія БЕХТЕР**

к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і маркетингу  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя, Україна  
**ORCID ID:** 0000-0001-9931-9780

### **Віталій ТАБОЛКІН**

Магістрант, 2 курсу, ОП "Управління персоналом"  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя, Україна

## **МЕТОДИ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

**Анотація.** Встановлено, що на підприємствах навчання персоналу передбачає первинну професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації робітників і фахівців з вищою освітою. Навчання персоналу підвищує рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Це відбувається завдяки набуттю нових навичок, знань і компетенцій або отриманню нових спеціальностей чи професій в процесі професійного розвитку, що може розширити можливості планування кар'єри в організації та за її межами. Навіть якщо працівника звільняють з підприємства або він звільняється за власним бажанням, то добре навчений працівник може швидше знайти роботу або розпочати власний бізнес, або допомогти знайти когось іншого. Надано авторське визначення сутності поняття «професійний розвиток працівника» та надано характеристики основних напрямків професійного навчання та професійного розвитку. Досліджено детермінанти, які дозволяють оцінити потребу працівників у навчанні. Визначено напрямки внутрішньоорганізаційного навчання персоналу підприємств, яке здійснюється висококваліфікованими інженерно-технічними працівниками, спеціалістами та керівниками різних рівнів. Охарактеризовано етапи безперервного навчання при сфокусованому підході, які мають циклічний характер. Надано характеристики низки методів, які на сьогодні використовується на підприємствах, серед яких традиційні методи, дистанційне навчання, відкрите та модульне. Обґрунтовано, що протягом останніх років професійний розвиток працівників підприємств залишається незадовільним на більшості підприємств. Доведено доцільність розробки комплексного підходу до організації системи матеріального стимулювання професійного розвитку працівників підприємств. Для того, щоб подолати недоліки матеріального стимулювання професійного розвитку працівників підприємств, необхідно застосувати принципово новий підхід до визначення показників стимулювання. Цей підхід суттєво відрізняється від існуючих тим, що ґрунтується на поєднанні комп'ютерних методів аналізу та результатів емпіричних досліджень.

**Ключові слова.** Професійний розвиток працівника, навчання, навички, уміння, компетентності, потреби, методи, потенціал, конкурентоспроможність

**JEL Classification:** M12



**Absztrakt.** Megállapítást nyert, hogy a vállalkozásoknál a személyzeti képzés magában foglalja a felsőfokú végzettségű munkavállalók és szakemberek szakmai alapképzését, átképzését vagy továbbképzését. A személyzeti képzés növeli a munkavállalók munkaerő-piaci versenyképességének szintjét. Ez a szakmai fejlődés során új készségek, ismeretek és kompetenciák elsajátítása, illetve új szakterületek, szakmák elsajátítása miatt következik be, ami bővítheti a karriertervezés lehetőségeit a szervezetben belül és azon kívül is. Még akkor is, ha az alkalmazottat elbocsátják a cégtől, vagy önként távozik, egy jól képzett munkavállaló gyorsabban talál munkát, saját vállalkozást indíthat, vagy segíthet valaki mást találni. A szerző meghatározza a „munkavállaló szakmai fejlődése” fogalmának lényegét, valamint megadja a szakmai képzés és szakmai fejlődés főbb irányainak jellemzőit. Vizsgálták azokat a meghatározókat, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók képzési igényének felmérését. Meghatározták a vállalati személyzet szervezeten belüli képzésének irányait, amelyet magasan képzett mérnöki és műszaki dolgozók, szakemberek és különböző szintű vezetők végeznek. Jellemzők a fókuszált szemléletű folyamatos tanulás ciklikus jellegű szakaszai. Számos, jelenleg a vállalkozásoknál alkalmazott módszer jellemzőit adjuk meg, köztük a hagyományos módszereket, a távoktatást, a nyílt és a modulárist. Megalapozott, hogy az elmúlt években a vállalati alkalmazottak szakmai fejlődése a legtöbb vállalkozásnál továbbra sem kielégítő. Bebizonyosodott, hogy célszerű átfogó megközelítést kialakítani a vállalkozások munkavállalóinak szakmai fejlődését elősegítő anyagi ösztönző rendszer megszervezésére. A vállalati alkalmazottak szakmai fejlődésének anyagi ösztönzésének hiányosságainak kiküszöbölése érdekében alapvetően új megközelítést kell alkalmazni az ösztönző mutatók meghatározásában. Ez a megközelítés jelentősen eltér a meglévőtől abban, hogy a számítógépes elemzési módszerek és az empirikus kutatások eredményeinek kombinációján alapul.

**Kulcsszavak:** A munkavállaló szakmai fejlődése, képzés, készségek, képességek, kompetenciák, szükségletek, módszerek, potenciál, versenyképesség

**Abstract.** It has been established that at enterprises personnel training provides for primary vocational training, retraining or advanced training of workers and specialists with higher education. Staff training increases the level of competitiveness of workers in the labor market. This is due to the acquisition of new skills, knowledge and competencies or the acquisition of new specialties or professions in the process of professional development, which can expand career planning opportunities in the organization and beyond. Even if an employee is fired from the company or leaves voluntarily, a well-trained employee can quickly find a job or start his own business, or help find someone else. The author's own definition of the essence of the concept of «professional development of an employee» is provided, and characteristics of the main directions of vocational training and professional development are provided. The determinants that allow assessing the need of employees for training are investigated. The directions of intra-organizational training of personnel of enterprises, which is carried out by highly qualified engineering and technical workers, specialists and managers of different levels, are determined. The stages of continuous learning with a focused approach, which have a cyclical character, are characterized. Characteristics of a number of methods currently used in enterprises have been provided, including traditional methods, distance learning, open and modular. It is substantiated that in recent years the professional development of employees of enterprises remains unsatisfactory at most enterprises. The expediency of developing an integrated approach to the organization of the system of material incentives for professional development of employees of enterprises is proved.

**Keywords.** Employee professional development, training, skills, abilities, competencies, needs, methods, potential, competitiveness.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності, визначальну роль в підвищенні показників продуктивності праці відіграють новітні технології та основні засоби. Але використання новітньої техніки і технології можливе лише за умови наявності на підприємстві висококваліфікованих працівників, які мають необхідні знання, навички та компетентності. Тож, питання щодо використання сучасних методів безперервного професійного розвитку персоналу підприємств є актуальним і своєчасним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В сучасній економічній літературі, в період впровадження штучного інтелекту та результатів технічної революції роль людини у виробництві зазнає якісних змін і стає вирішальним фактором забезпечення конкурентоспроможності як продукції, так і самого підприємства. Тож, в сучасній економічній літературі багато праць присвячено питанням навчання персоналу, підвищення їх професійного рівня. Це праці таких знаних науковців, як: Білик О.М. [1], Грیشнова О.А. [1, 7], Дейч М.Є. [3], Колот А.М. [7], Костишина Т.А. [4], Лебедев І.В. [5, 6], Петрова І. Л. [8]. Науковці у своїх працях розкривали проблемні питання підвищення кваліфікації персоналу підприємств і рівня їх заробітної праці, а також зацікавленості самого підприємства в даних процесах. Умови, в яких працюють сьогодні підприємства вимагають від них не лише соціальної відповідальності перед найманими працівниками, а і пошук методів безперервного розвитку персоналу підприємства. Саме тому, піднята наукова проблема потребує подальшого дослідження.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є дослідження методів безперервного розвитку персоналу підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Професійний розвиток працівника - це підготовка та адаптація до роботи за певною професією або професійною сферою. Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду праці та охоплює набуття необхідних теоретичних знань, навичок, практичних умінь, соціальних норм поведінки, системи моральних цінностей та економічних якостей.

Професійний розвиток людських ресурсів здійснюється шляхом професійного навчання протягом трудової діяльності в організації для забезпечення виконання працівниками нових, більш складних завдань на основі найкращого використання їхніх здібностей і потенціалу з метою досягнення високої ефективності виробництва або надання послуг, підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. Вважаємо, що професійний розвиток працівника- це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників з метою набуття інноваційних або більш складних навичок в роботі з метою розкриття своїх знань, навичок і компетенцій задля забезпечення високого рівня конкурентоспроможності на ринку праці.



Основні напрямки професійного навчання та професійного розвитку працівників включають:

- початкове навчання, яке адаптоване до цілей підприємства та вимог до роботи;
- навчання для подолання розриву між вимогами роботи та особистими якостями;
- навчання для покращення загальних якостей;
- навчання для роботи в нових напрямках розвитку підприємства;
- навчання для набуття нових навичок і методів виконання роботи.

Професійний розвиток має довгостроковий характер і спрямований на максимальне розкриття потенціалу людини. Він фокусується на потребах як окремої людини, так і підприємства. Результатом професійного розвитку є покращення компетенцій та більш продуктивна робота. Навчання працівників має бути зосереджене на економічних і соціальних вигодах для підприємства. Навчанням передують аналіз потреб і вимог до навчання, розробка цілей навчання, відбір учасників, організація навчального процесу та відбір тренерів. Щоб оцінити потребу в навчанні, необхідно дослідити детермінанти:

- посада працівника;
- аналіз вимог до роботи;
- передбачити майбутні вимоги щодо умов праці;
- оцінити знання працівника;
- визначити професійні та особистісні сильні та слабкі сторони.

На сучасному етапі науково-технічної революції роль людини у виробництві якісно змінюється, перетворюючись на вирішальний фактор останнього. Не випадково, наприклад, сьогодні понад 85% японських менеджерів ставлять на перше місце серед своїх пріоритетів розвиток людських ресурсів, 45% - впровадження нових технологій і близько 20% - просування на нові ринки. Очікується, що сьогоднішні працівники мають бути стратегічно мислячими, широко ґрудованими та високоосвіченими. Це є важливою вимогою до заходів, які сприяють безперервному професійному розвитку працівників, тобто здатності окремих працівників повністю реалізувати свій потенціал і зробити внесок у діяльність підприємств.

Внутрішньоорганізаційне навчання персоналу повинно здійснюватися за такими напрямками:

1. Вступний тренінг для новоприйнятих працівників. Воно має ґрунтуватися на оцінці наявних знань, навичок і компетенцій працівника та поступовій адаптації до умов роботи на підприємстві, супроводжуватися моніторингом прогресу працівника та наставництвом (можливістю отримати доступ до знань більш досвідчених колег).

2. Навчання фахівців в рамках плану кар'єрного розвитку. Кар'єрний ріст вимагає відповідних знань і навичок, набуття яких необхідно контролювати протягом періоду, необхідного для прийняття рішення про просування або утримання на посаді.



3. Навчання фахівців, які не мають наміру просуватися по кар'єрних сходах. Необхідно розвивати навички працівників, які не можуть бути переведені на вищу посаду в даний момент, але яким необхідно відповідати більш високим вимогам, встановленим в якості компетенції працівника на цій посаді.

4. Навчання працівників за новою спеціалізацією. Здійснюється тоді, коли працівник не може продовжувати свою трудову діяльність на підприємстві з тією спеціалізацією, яку він вже має [9].

Навчання працівників на підприємствах зазвичай здійснюється на основі фрагментарного, формального або інтенсивного підходу. Фрагментарний підхід практично не вимагає інвестицій у навчання, але гарантує, що працівники володіють лише базовими знаннями, достатніми для виконання своїх завдань на мінімальному рівні. Цей підхід також може бути застосований до висококваліфікованих фахівців з великим досвідом роботи, наприклад, найнятих за допомогою хедхантингу, чії компетенції не потребують подальшого поглибленого навчання. Формальний підхід розглядає навчання працівників як необхідну умову для кар'єрного розвитку, враховуючи компетентність та мотивацію працівника.

Вважаємо, що при навчанні працівників новим спеціальностям цей підхід вимагає запровадження на підприємстві безперервного навчання, що відповідає стратегічним цілям самого підприємства у сфері людських ресурсів та мотивації працівників. При цьому, чим вища забезпеченість підприємства людськими ресурсами, тим повнішою та всеохоплюючою буде програма навчання. При цьому не можна забувати про фінансову безпеку. Надмірне і невиправдане розширення навчальних програм може становити загрозу для фінансового стану підприємства через невідповідність між витратами і результатами, негативно впливаючи як на фінансову стійкість, так і платоспроможність. Безперервне навчання при сфокусованому підході має циклічний характер і складається з наступних етапів:

1) визначення реальної потреби в навчанні працівників: потреба в навчанні визначається шляхом порівняння компетенцій працівника з вимогами посади, яку він обіймає зараз або на яку має намір претендувати в майбутньому. Компетенції працівника визначаються шляхом розгляду сфер розвитку в рамках його роботи, які дозволять підвищити ефективність роботи працівника. Вимоги до посади встановлюються на основі посадових інструкцій та інших кадрових документів;

2) визначення джерел фінансування навчання за конкретними напрямками: поточне навчання вимагає цільових і значних інвестицій і має фінансуватися лише за умови встановлення методології навчання працівників та контролю за використанням джерел фінансування. Неконтрольоване інвестування коштів у сферу навчання працівників підриває кадрову безпеку підприємства та призводить до невиправданого відволікання коштів з виробничої, соціальної та мотиваційної сфер;

3) визначення цілей і завдань навчання: безперервне навчання полягає у формулюванні та виконанні завдань, орієнтованих на стратегічні цілі



підприємства. У процесі впровадження безперервного навчання підприємства можуть досягти таких стратегічних цілей, як підвищення продуктивності та ефективності, покращення мотивації праці, формування адаптаційної здатності до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, підвищення конкурентоспроможності через розвиток потенціалу працівників, а також підтримка змін у корпоративній культурі, цінностях та корпоративній моралі підприємства;

4) визначення методу, характеру та форми навчання: рішення про підхід до навчання працівників має бути узгоджене з цілями навчання, обсягом фінансової підтримки та потребою підприємства у навчанні працівників. Встановлення такої відповідності дозволить запровадити методи і форми навчання та їх змістовне наповнення таким чином, щоб уникнути порушень людської безпеки та досягти максимальної ефективності навчання за мінімальних витрат;

5) етап безпосереднього навчання персоналу;

6) оцінка ефективності навчання.

Розвиток і навчання працівників є необхідною умовою забезпечення та підтримки безпеки людини. У процесі навчання працівники отримують розвиток, необхідний для забезпечення конкурентоспроможності, шляхом вдосконалення своїх ключових компетенцій. Ключова компетенція - це сукупність особистих якостей, які визначають здатність людини досягати успіху в певному виді діяльності. Ключові компетенції складаються з професійних компетенцій (базових знань, умінь і навичок) та рольових компетенцій (особистісних характеристик, що визначають соціальну активність індивіда в процесі організації та здійснення колективної діяльності при виконанні виробничих завдань) [10].

Для забезпечення розвитку системи професійного розвитку працівників на підприємствах необхідно забезпечити її ефективну організацію. Етапи навчання персоналу можна виокремити таким чином:

- визначення потреби у професійному навчанні працівників на підприємстві;
- визначення виду та форми професійного навчання працівників підприємства;
- визначення місця проведення професійного навчання працівників підприємства;
- розробка плану (графіка) професійного навчання працівників;
- планування обсягів та фінансування професійного навчання.

Таким чином, важливим моментом в організації навчання працівників підприємства, окрім вибору виду та форми навчання, є визначення методу навчання. На сьогодні використовується низка методів, серед яких традиційні методи, дистанційне навчання, відкрите та модульне. Враховуючи існуючий дефіцит певних робітничих професій на ринку праці, модульна технологія професійного навчання ("модулі трудових навичок"), заснована на концепції Міжнародної організації праці, покликана підвищити якість підготовки робітників і фахівців, які користуються попитом на ринку праці. Модульне

навчання також дозволяє скоротити тривалість і вартість навчання в 2-2,5 рази [11].

Проблема чіткого та раціонального розмежування цих понять, уточнення визначення мотивації та стимулювання професійного розвитку працівників на основі узагальнення різних точок зору залишається невирішеною.

Встановлено, що в умовах сьогодення професійний розвиток працівників підприємств має недоліки, які пов'язані з розбалансованістю системи оплати праці, необхідно цілеспрямовано усувати шляхом підвищення рівня стимулювання професійного розвитку працівників у процесі вдосконалення системи мотивації праці, забезпечуючи тим самим підвищення прибутковості підприємства. Іншими словами, стимулювання професійного розвитку працівників підприємства є стратегічним фактором розвитку підприємства. У зарубіжних країнах схеми матеріального стимулювання професійного розвитку працівників регулярно переглядаються та вдосконалюються, але в Україні цього поки що не відбувається. Тому, розробка комплексного підходу до організації системи матеріального стимулювання професійного розвитку працівників підприємств повинна враховувати наступне:

- індивідуальний підхід до кожного працівника.
- стимулювання професійного розвитку, посилення трудової активності, відстеження слабких сторін цієї системи, визначення обсягу коштів на винагороду працівника, а також співвідношення між потребами та потенціалом підприємства.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Критерії, що використовуються для стимулювання професійного розвитку українських працівників, не пов'язані з продуктивністю праці. Традиційні показники, що використовуються для визначення рівня преміювання та стимулювання професійного розвитку працівників, сьогодні втрачають свою актуальність. Негативною рисою матеріального стимулювання на вітчизняних підприємствах є те, що воно ґрунтується на особистих стосунках між керівництвом і працівниками. Це порушує принцип ринкових відносин, що проявляється у невідповідності між матеріальним стимулюванням професійного розвитку працівників та рівнем продуктивності праці. Ця невідповідність зумовлена відсутністю диференційованого підходу до визначення показників матеріального стимулювання професійного розвитку працівників та невикористанням формальних методів їх розрахунку. Для того, щоб подолати недоліки матеріального стимулювання професійного розвитку працівників підприємств, необхідно застосувати принципово новий підхід до визначення цих показників. Цей підхід суттєво відрізняється від існуючих тим, що ґрунтується на поєднанні комп'ютерних методів аналізу та результатів емпіричних досліджень.



## References

1. Grishnova O.A., Bilyk O.M. (2012) Labour Economics and Social and Labour Relations : Workshop : Textbook. persons. Kyiv : Knowledge.280 c.
2. Grishnova O. A. Interrelation of human values and values of organization in the system of social responsibility *Chernihiv scientific journal of Chernihiv State Institute of Economics and Management. Aug. 1 : Economics and Management.* 2011. - № 2. - С. 109-116. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch\\_ekon\\_2011\\_2\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch_ekon_2011_2_17)
3. Deutsch M.E. International experience of development of corporate social responsibility and possibilities of its adaptation to the conditions of Ukraine // *Economics and Law.*2011. №3. С. 13–19.
4. Kostyshyna T.A. Optimization of management decisions as a component of competitiveness in market conditions. <https://core.ac.uk/download/pdf/71925755.pdf>
5. Lebedev I.V. (2013). Ensuring sustainable development based on corporate social responsibility. *Actual problems of the economy.*№ 1. С. 106-116. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape\\_2013\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2013_1_14)
6. Lebedev I.V. (2014). Corporate social responsibility: concept and model for Ukraine [Electronic resource]// *Social and labor relations.* № 5. С. 13–19. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap\\_2014\\_5\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_5_4)
7. Social responsibility: theory and practice of development: monograph / [A.M. Kolot, O.A. Grishnova and others.]; by science. ed. dr. econ. sciences, prof. A.M. Kolota (2011). K.: KNEU, 2011. 521 c. (last accessed: 23.08.2022)
8. Petrov I.L. (2013). Strategic human resource management: textbook. persons. Kyiv : KNEU. 466 c.
9. Cherep A.V., Steshenko B.O. Analysis of the personnel management system and the use of labor potential in PJSC "Kyiv confectionery factory "Roshen"// *Integration of education, science and business:* collective monograph. Volume 9/ by science. ed. A.V.Cherep. Zaporizhzhia: publisher ФОП Мокшанов В.В. 2021. С.252- 258.
10. Cherep A.V., Voronkova V.H. Formation of the concept of implementation of the European vision of global transformation of personnel management *Social, economic and educational transformations in the digital age:* monograph/ S.V. Leonova, Kryklii. Sumy: Sumy State University, 2022.- С. 24- 38
11. Cherep A.V., Snigach B.Yu., Kolisnyk A.V. Indicators for evaluating the effectiveness of humanization of personnel of enterprises from the perspective of socially responsible business.// Collection of abstracts of reports of *participants of the scientific-practical conference "Implementation of gender policy in the context of social transformations".*Cherkasy, April 27, 2023 Cherkasy: Rauf Ablyazov Eastern European University, 2023. 252 c. [Ukrainian, eng., languages]. С. 152- 154

УДК 330  
А19

**Acta Academiae Beregsasiensis. Economics** : наук. журн. / редкол. : Р. Бачо, Н. Пойда-Носик, В. Макарович; Закарпат. угор. ін-т ім. Ф. Ракоці ІІ. Берегове, 2023. Вип. 3 (2023). 401 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.*

*Технічна редакція:*  
Вікторія МАКАРОВИЧ

*Відповідальний за випуск:*  
Роберт БАЧО

*Коректура англomовного тексту*  
Ніна ПОЙДА-НОСИК

*Обкладинка:*  
Габор ПОТОКІ  
УДК:

Бібліотечно-інформаційний центр «Опаці Черче Янош» при  
Закарпатському угорському інституті імені Ференца Ракоці ІІ

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

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 ім. Ференца Ракоці ІІ, 90202, м.Берегове, пл. Кошута, буд.6. (E-mail: [aab-economics@kmf.org.ua](mailto:aab-economics@kmf.org.ua)), Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК7637 від 19 липня 2022 р.

**Друк:** ТОВ «РІК-У» (адреса: вул. Гагаріна 36, м.Ужгород, 88000. E-mail: [print@rik.com.ua](mailto:print@rik.com.ua)). Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК5040 від 21 січня 2016 р.

Підписано до друку 20.09.2023.  
Шрифт «Times New Roman».  
Папір офсетний, щільністю 80 г/м².  
Друк цифровий. Ум. друк. арк. 27,46.Формат 70x100/16.  
Замовл. №456. Тираж 50.