

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

## Економічні проблеми сталого розвитку

## Экономические проблемы устойчивого развития

## Economical Problems of Sustainable Development



### Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції

імені проф. Балацького О. Ф.

(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 2

Суми

Сумський державний університет

2016

- економія часу роботодавців на ведення трудової книжки, створення більш зручного механізму ведення документації в електронному вигляді;
- розв'язання проблеми втрати трудової книжки (На сьогодні втрата трудової книжки гостро стоїть для більшості переселенців непідконтрольних територій при оформленні на нове робоче місце;
- спрощення і автоматизація оформлення пенсій та інших виплат.

В свою чергу Міністерство соціальної політики підтримує реформу та прогнозує, що така реформа забере чимало часу. Але спочатку треба розв'язати безліч проблем і нюансів, таких як повна централізація бази даних, виділення коштів на створення сучасних потужних інформреєстрів, збільшення залученості роботодавців і працівників в електронний формат взаємодії, посилення відповідальності за маніпуляції, тощо.

На сьогоднішній день ідея запровадження електронної трудової книжки потребує ретельного аналізу та обговорення, оскільки головним пріоритетом залишається соціальний захист та спокій громадян.

*Науковий керівник:* к.е.н, старший викладач **Мирошниченко Ю.О.**

## **РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ (НА ПРИКЛАДІ ВІТЧИЗНЯНИХ БАНКІВ)**

студентки гр. Ф-41 **Романенко М.Р., Русакова Ю.І.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Успішний розвиток будь-якого соціального інституту стає неможливим без систематичного оновлення, налагодження взаємовідносин у колективі, без чітко визначеної місії. Тож дуже велике значення для будь-якого підприємства або організації відіграє організаційна культура. Насамперед завдяки їй створюється сприятливе середовище, комфортний клімат, взаєморозуміння між працівниками і саме тому зростає продуктивність праці. Отже, корпоративна культура має великий вплив на успішність, конкурентоспроможність організації, а в нашому випадку-суттєвий вплив на розвиток банківської системи. Корпоративна культура являє собою моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки, ритуали, традиції, які формуються з моменту утворення організації і поділяються більшістю її співробітників.

Немає сумнівів, що коли організація має згуртованість і прагне до єдиної мети колектив буде з більшим ентузіазмом прагнути впоратись з усіма завданнями, що їй ставить керівник та матиме більшу ефективність, ніж розрізнений колектив. У даній роботі розглянуто, що організаційна культура має великий вплив на успішність та конкурентоспроможність банків, розглянувши 2 банки: Ощадбанк та Platinum Bank. Основними корпоративними принципами для Ощадбанку є наступні [1]: відданість справі, законність, професіоналізм, відповідальність, відвертість, безпека,

конфіденційність.

Проаналізувавши досвід вітчизняних банків, можемо підвести підсумки, що деякі з них мають структурні зрушення, проте їм ще дуже далеко до світових стандартів роботи. Ми дійшли висновку, що організаційна культура більш розвинена у банку з державною формою власності, також Ощадбанк викликає більшу довіру в громадян, ніж приватний Platinum Bank. Поки що банки не усвідомлюють вигоди від перебудови своїх компаній у відповідності з основним принципом успішної роботи - орієнтації на клієнта, саме даний критерій характеризує Ощадбанк, якому довіряють більш ніж 150 тис. громадян України. Отже, організаційну культуру в Україні треба розвивати якомога швидше, аби вітчизняна банківська система викликала більше довіри в українців та стрімко розвивалася.

1. Про АТ «Ощадбанк» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.oschadnybank.com/ua/about/>.

*Науковий керівник: д.е.н., доц. Петрушенко М.М.*

## **РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ БАНКРУТСТВА В УКРАЇНІ**

студентка гр. ФМ-51 **Скрипка Я.В.**

*Сумський державний університет (Україна)*

Через послаблену увагу держави щодо поновлення платоспроможності платника, а також через недосконалість законодавства з питань банкрутства в Україні з кожним роком ліквідується все більше підприємств, які перебували в державній власності та були стратегічно важливими для країни. Тому основне завдання інституту банкрутства – це повернення підприємств, які опинилися на межі фінансової кризи, до нормальної роботи, відновити їх платоспроможність, що призведе до збільшення надходжень до державного бюджету та зменшення безробіття, соціальної напруженості.

Розвиток суспільних відносин та економічних перетворень веде до постійного перегляду державного регулювання процедури банкрутства. Історія розвитку інституту банкрутства в нашій державі виглядає так:

- 1992 рік, прийняття Закону України «Про банкрутство», який був спрямований на ліквідацію підприємств-боржників, але через недосконале викладення міг призвести до знищення всього економічного потенціалу економіки України.

- 1999 рік прийняття Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» - змінилися підстави порушення справи про банкрутство, з'являється новий учасник у провадженні справи - арбітражний керуючий, змінюється статус Закону із «про кредиторського» на «про дебіторський». Проте Закон мав певні мінуси: