

2. Баган В., Шухман В. Юридичний та економічний підходи до визначення банкрутства підприємства. *Матеріали XV Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія» (28 груд. 2018 р., м. Тернопіль).* 2018. Тернопіль. С. 10–12. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33042/1/10.PDF>
3. Марусяк Н. Л., Пильнюк Д. О. Банкрутство підприємства: сутність, причини та наслідки. *Економіка та суспільство.* 2021. № 33. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-29> (дата звернення: 23.09.2022).
4. Тюріна Н. М., Кравацка Н. С., Грабовська І. В. Антикризисне управління: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2018. 448 с.
5. Власюк В. Є., Гордієнко К. О., Пшенична А. О. Оцінка ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств. *Економіка та суспільство.* 2017. № 12. С. 68–72.
6. Вінніченко А. А., Таранич О. В. Оцінка ймовірності банкрутства підприємства на прикладі ПрАТ «Оболонь». *Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. Том 1 / ред. кол. І. В. Хаджинов (голова) та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. Вип. 13. Т. 1. 304 с.*
7. Дроб'язко В. В., Велієва В. О. Діагностика ймовірності банкрутства за допомогою моделі О. Терещенка. *Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (м. Луцьк, 3 груд. 2021 р.).* Луцьк. 2021. С. 150–152.
8. Ватченко О. Б., Шаранов Р. С. Використання моделей оцінки ймовірності банкрутства на підприємствах України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління.* 2018. № 6 (17). С. 132–138.

УДК 331.108

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

О. В. Вітковська, І. В. Панченко

Анотація. У статті проаналізовано вплив російсько-української війни на Український ринок праці, досліджено яких саме змін зазнала процедура підбору персоналу в організаціях та наскільки ускладнились пошуки відповідного кандидата на вакансію. Проведено порівняльний аналіз основних методик адаптування підприємств під воєнні реалії. Результатом дослідження виявлено механізми та регуляторні інструменти відбудови ринку праці що в перспективі можуть посприяти покращенню ситуації в країні.

Ключові слова: ринок праці, підбір персоналу, адаптація підприємств, безпека, війна.

Вступ. Ринок праці є одним із найважливіших компонентів сучасної економіки будь-якої країни, питання виходу ринку із кризи досі постає на порядку денному. З початку війни кількість запропонованих вакансій досі у три рази менша, порівнюючи з довоєнним січнем та липнем минулого року. Із протилежного боку на ринку багато вільних спеціалістів, які готові знижувати зарплатні побажання та навіть змінювати напрями діяльності, що породжує значні зміни у структурі кваліфікованої робочої сили.

Мета статті полягає у визначенні підходів з адаптації українських підприємств до сучасних реалій, визначенні основних тенденцій на ринку праці та змін, яких зазнала процедура підбору кадрів на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу. Напруженість на ринку праці, яка відчувалася й раніше, зараз зросла мало не вдвічі, частина працездатного населення мігрувала за кордон, інша частина вимушено залишилась безробітною, багато громадян стали на захист країни – всі ці чинники вплинули на загальний стан у країні.

Суттєвим чинником став дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Попит на робочу силу знизився через неможливість працювати у зонах бойових дій, виникли значні проблеми з логістикою і неможливістю довгострокового планування. Стрімке зростання тіньового сектору на ринку праці обумовлене збільшенням кількості вакансій без оформлення і тимчасового найму. Очевидним є і те, що в реаліях сьогодення українцям усе важче розраховувати на соціальні гарантії, легальну заробітну платню, страховий стаж.

Незважаючи на, здавалось би, позитивну тенденцію повернення бізнесу до роботи, у країні все одно залишається високий відсоток безробітних, про що свідчить динаміка активних вакансій, наведена на рис. 1:

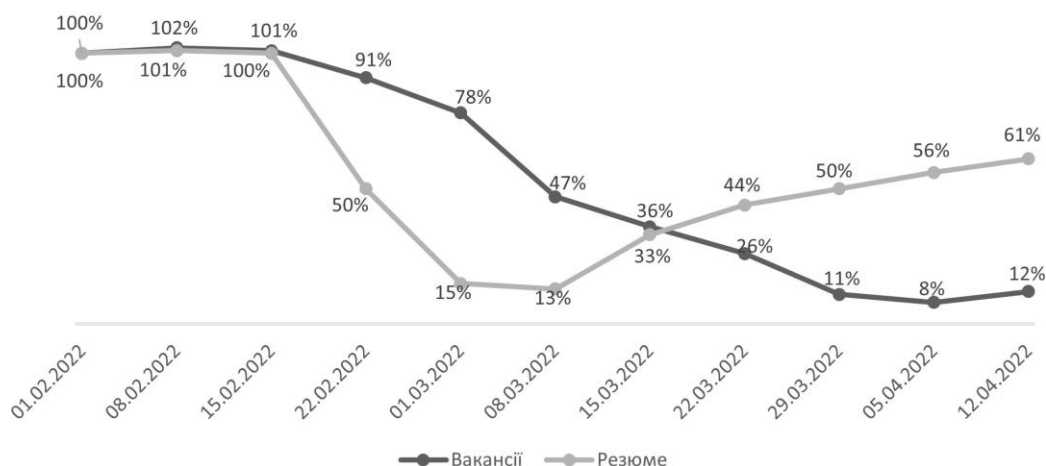


Рис. 1 – Динаміка вакансій та резюме у період 01.02.2022–12.04.2022 (усереднений показник)

Джерело: створено автором на основі [1]

Відповідно до графіку активності роботодавців та кандидатів, можна виділити три основні фази, у період яких динаміка зазнала найбільших змін.

Перша фаза (01.02.2022–23.02.2022) – динаміка, що відповідає довоєнному періоду. Із наведеного графіка можемо зробити висновок, що пропозиція вакансій на ринку відповідала зворотному відклику у вигляді поданих резюме.

Друга фаза (24.02.2022–05.04.2022) – фаза невизначеності та стрімкої кризи. Чітке відображення реакції ринку на ситуацію в країні. Завмирання бізнесу супроводжується стрімким падінням поданих резюме і не менш стрімким падінням активних вакансій.

Третя фаза (05.04.2022 – теперішній час) – фаза умовної адаптації до нових реалій. Підприємства оговтуються від подій та починають відновлювати роботу у безпечних регіонах, відбувається часткове повернення працездатного населення, актуалізуються програми підтримки.

Зниження кількості вакансій під час війни викликало підвищення конкуренції. У довоєнний період конкуренція на відкриту вакансію сягала до 5,5 осіб, зараз же цей показник може сягати 29 осіб (наприклад, у Харківській області). У столиці не краща ситуація: якщо у травні на одне робоче місце претендувало в середньому 6 кандидатів, то у серпні конкуренція могла сягати близько 13 осіб (див. рис. 2). Найнижчим рівень конкуренції на посаду відслідковується у західних областях України – не більше 5 осіб, але такий показник також не супроводжується позитивною тенденцією, оскільки на початку літа 2022 року він сягав до 3 осіб на відкриту вакансію. Найвища конкуренція на кінець серпня фіксується у Кіровоградській, Миколаївській, Запорізькій, Одеській та Харківській областях, а причиною такої незвичної тенденції є запропонована кількість вакансій що вважається найменшою по всій країні (рис. 2) [2]:



Рис. 2 – Регіони з найбільшою та найменшою кількістю пропозицій роботи станом на серпень, %

Джерело: [2]

Змін зазнали і працівники, що вже були працевлаштованими: в умовах скороченої зарплати працює 27 % персоналу; 20 % відправлені у вимушену відпустку; скорочено наразі також 20 % персоналу [3].

Повномасштабне вторгнення росії на територію України також спровокувало стрімкий інтерес до використання інтернет-ресурсів, зокрема саме з метою пошуку дистанційної роботи, що було яскраво видно у перші місяці міграції українців у сусідні країни. Дистанційна зайнятість, на відміну від звичайної, не передбачає прив'язки до місця роботи, і цей фактор зіграв на користь працівників, що не втратили робочі місця, а згодом повернулись на батьківщину та продовжили працювати.

Новою тенденцією на ринку є те, що, стикаючись із проблемами працевлаштування через вкрай низьку кількість вакансій, висококваліфіковані спеціалісти, зокрема фахівці топового рівня, погоджуються на посади нижчої кваліфікації [4]. До змінення структури кваліфікованої робочої сили в Україні призвела ціла низка факторів:

- підвищена смертність працездатного населення;
- зростання рівня міграції населення за кордон;
- збільшення кількості працівників з обмеженими можливостями, зважаючи, що рівень їх працездатності та перелік виконуваних робіт відрізняється від довоєнного періоду;
- збільшення пропозиції жіночої робочої сили на ринку праці, зокрема через відкладання шлюбу та народження дітей;
- негативна тенденція розповсюдження дитячої праці внаслідок зростання бідності, що може призвести до нехтування освітою.

У питанні підбору кадрів у воєнний час помітною стала роль державних структур. Їх основною задачею було та залишається зниження рівня соціальної напруженості й допомога у працевлаштуванні. Варто зауважити, що державна служба зайнятості також діє з обмежувальним фактором (відділення у містах, де не ведуться активні бойові дії).

Широкого розповсюдження набуло і використання соціальних мереж як осередку комунікації спільноти ейчарів; у фейсбуці чи інстаграмі зараз можна не лише знайти, а й запропонувати роботу. Найбільшого використання набули телеграм-канали (наприклад, work.ua, де роботодавець періодично публікує вакансії, а потенційний кандидат може одразу надіслати резюме, що видається зручним [5]).

На ситуацію на ринку відреагувало і законодавство країни: відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) від 16 березня 2022 р. було внесено зміни до певних положень під час прийняття працівника на роботу. Законом визначено, що за потреби та за згодою обох сторін вони самостійно визначають потребу в укладанні письмового договору. Роботодавцю дозволяється укладання строкових договорів із новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, відпустці чи втратили працездатність [6]. До встановлення випробувального терміну допускаються неповнолітні, особи з інвалідністю, вагітні чи одинокі матері із дітьми, що не досягли 14 років, внутрішньо переміщені особи.

Роботодавці також отримують дозвіл на зміну умов праці без попередження та згоди працівника за умов, якщо існують обставини, що можуть загрожувати життю, є потреба ліквідації наслідків бойових дій чи їх відвернення. Якщо працівника буде переміщено на території, де ведуться бойові дії, існують протипоказання за станом здоров'я або оплата на посаді буде нижче середньої за попередньою роботою, працівник має право відмовитись.

Змін також торкнувся робочий графік персоналу: нормальним вважається відпрацювання до 60 робочих годин на тиждень з відповідним збільшенням заробітної плати працівника, водночас до 40 тижневих годин рахуватимуться як неповний робочий день на об'єктах критичної інфраструктури. Скасовується робота у вихідні дні; тривалість вихідних на тиждень за потреби може обмежуватись до 24 годин; скасовується скорочення робочого дня напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; скасовується перенесення святкового вихідного або неробочого дня у випадках, коли він співпадає з вихідними; також знято обмеження на понаднормові години роботи вночі або у небезпечних умовах, але за умови згоди працівників, яким протипоказані такі види роботи.

Працівник має право розірвати трудовий договір, якщо: роботодавець, попри доступні можливості, не виплачує заробітну плату, підприємство розташоване в зоні бойових дій та існує загроза життю і здоров'ю. Призупинення дії трудового договору зі збереженням трудових відносин може відбуватися, якщо внаслідок військової агресії неможливе надання та виконання роботи.

Розвиток ринку праці – одна з безпосередніх потреб післявоєнної розбудови, а забезпечення роботою має стати неодмінною частиною соціальної політики повоєнного відновлення. Задля стабілізації ситуації насамперед необхідно забезпечити рівномірний попит на спеціалістів різноманітних напрямів. Визначальною проблемою сьогодення також є перерозподіл тенденцій затребуваності спеціалістів, водночас фахівці деяких професійних сфер потерпають від нестачі вакансій (рис. 3):



Рис. 3 – Динаміка змін попиту на фахівців відповідних галузей

Джерело: Розроблено автором на основі [2]

Питання встановлення відносного балансу у цьому напрямі постає на рівні з поверненням працездатного населення до своєї країни, відновленням критичної інфраструктури та залученням іноземних інвестицій. Вплив усіх вище зазначених факторів напряму впливатиме на відновлення не лише ринку праці, а й усієї економіки України, та попри все, питання реконструкції досі відкладається через постійні бойові дії на території країни.

Висновки. Внаслідок російсько-української війни українці або втратили роботу, або отримують неповну заробітну плату, або були вимушені мігрувати. Ситуація на ринку праці характеризується відносним відновленням, але активність у різних професійних сферах відрізняється, з огляду на те, що пошукова активність кандидатів зростає щотижня.

Зниження кількості вакансій під час війни потягло за собою підвищення конкуренції. За даними кадрових агентств, зокрема GRC, у перспективі є очікуваним поліпшення ситуації, незважаючи на те, що кількість активних вакансій на ринку є далекою від довоєнного рівня, а розміри пропонованих окладів, за невеликими винятками, – набагато нижчі, але, порівняно з першими місяцями війни, ситуація є більш стабільною та контрольованою.

Abstract. The article analyzes the impact of the Russian-Ukrainian war on the Ukrainian labor market, investigates the changes in the recruitment procedure in organizations and how complicated the search for a suitable candidate for a vacancy has become. A comparative analysis of the main methods of adaptation of enterprises to military realities was carried out. As a result of the study, the mechanisms and regulatory tools for the restoration of the labor market were identified, which in the future can contribute to improving the situation in the country.

Keywords: labor market, recruitment, adaptation of enterprises, safety, war.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Як змінився ринок праці за 50 днів війни: куди рухаємось, що з професіями та в кого перевага? *HR-Ліга. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом*. 19.04.2022. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=24088> (дата звернення 09.10.2022).
2. GRC.UA. URL: <https://grc.ua/> (дата звернення 09.10.2022).

3. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд за липень 2022 року. *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM_2022-07.pdf?v=4 (дата звернення 09.10.2022).
4. Аналітична та статистична інформація (2022 р). *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення 10.10.2022).
5. Де шукати персонал у воєнний час: 5 основних інструментів. *work.ua*. URL: <https://www.work.ua/articles/employer/2866/> (дата звернення 10.10.2022).
6. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? *Державна служба України з питань праці*. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/> (дата звернення 10.10.2022).

УДК 336.77

АНАЛІЗ СПОЖИВЧИХ КРЕДИТІВ У КРЕДИТНОМУ ПОРТФЕЛІ АТ «УКРСИББАНК»

О. С. Власенко, В. В. Волкова

Анотація. Розвиток національної економіки базується на сталому та стабільному функціонуванні кредитного ринку держави. Кредитний ринок є доволі сегментованим, проте орієнтується більшою мірою на індивідуального та корпоративного клієнта. Серед індивідуальних клієнтів у банках найбільшу популярність мають кредитні операції, зокрема стосовно кредитування фізичних осіб за споживчими цілями. Ці аспекти стимулюють потребу поглибленого аналізу споживчих кредитів банків у кредитному портфелі. Для аналізу було обрано портфель АТ «Укрсиббанк».

Ключові слова: банк, споживчий кредит, кредитний портфель, банківська діяльність, власний капітал.

Наразі споживчий кредит є важливим сегментом фінансово-кредитного ринку, вигідним для банків та інших фінансово-кредитних установ. На нашу думку, споживчий кредит – це використання кредиту для особистих потреб окремими особами та сім'ями, на відміну від кредиту, який використовується для комерційних або сільськогосподарських цілей.

Для того, щоб глибше дослідити масштаби споживчого кредитування, доцільно буде розглянути їх на основі АТ «Укрсиббанк» [1].

АТ «Укрсиббанк» – банк з іноземним капіталом, що діє в Україні понад 30 років та входить до групи BNP Paribas Group. Цей банк є універсальним та надає банківські послуги і корпоративному, й індивідуальному сектору економіки, зокрема проводить споживче кредитування населення.

Головні показники діяльності АТ «Укрсиббанк» у 2021 році:

- чистий прибуток – 1,7 млрд грн;
- операційний дохід – 2,0 млрд грн;
- чистий банківський дохід – 6,1 млрд грн;
- позики – 28 млрд грн;
- депозити – 67 млрд грн.

Базові показники діяльності АТ «Укрсиббанк» у 2019–2021 роках наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Базові показники діяльності АТ «Укрсиббанк» у 2019–2021 роках, тис. грн [2]

Показник	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення	Темп приросту, %
Готівка	2 190 833	3 559 826	2 723 482	532 649	24,31
Кредитний портфель	21 371 168	21 067 038	28 459 815	7 088 647	33,17
Активи	53 196 707	72 298 433	78 018 369	24 821 662	46,66
Зобов'язання	46 338 707	64 131 296	68 440 582	22 101 875	47,70
Депозити	45 340 073	63 007 518	66 935 178	21 595 105	47,63
Власний капітал	6 849 896	8 167 106	9 577 756	2 727 860	39,82
Процентні доходи	5 236 310	3 958 139	3 968 214	–1 268 096	–24,22
Процентні витрати	1 030 138	662 877	311 850	–718 288	–69,73
Чисті процентні доходи	2 304 140	2 273 094	2 662 213	358 073	15,54
Чистий прибуток	2 615 044	1 324 396	1 410 650	–1 204 394	–46,06