

інвестуються із внутрішніх джерел;

- розвиток іпотечних відносин, що є досить привабливим для більшості інвесторів, оскільки йдеться мова про надання під заставу об'єктів, стійких до інфляції;

- зацікавлення фінансово-кредитних установ у залученні їх ресурсів на виробничо-інвестиційні цілі;

- розвиток інвестиційно-інноваційної інфраструктури;

- створення сприятливої нормативно-правової бази для залучення іноземних інвестицій в сільськогосподарську галузь, що матиме важливе значення у нарощуванні виробничого потенціалу. При цьому слід враховувати, що не пільги виступають основним критерієм для прийняття рішення щодо інвестування, а стабільність українського законодавства [6].

Отже, формування інвестиційної політики та інвестиційної стратегії – це важливий етап інвестиційної діяльності підприємства.

### Література:

1. Панченко В.В. Деякі питання правового регулювання інвестиційної діяльності в аграрному секторі економіки України. *Проблеми законності*. 2016. № 135. С.77 – 85.

2. Бурлака Н.І. Розвиток інвестиційної діяльності підприємств України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 8. С. 37 – 44

3. Ткаченко Т. П., Шевчук Н. А., Гончарук І. В. Напрями оптимізації інвестиційної діяльності підприємств. *Агросвіт*. 2018. № 7. С. 45-48.

4. Галько Л. Р. Інвестиційна діяльність підприємства: стратегія і тактика управління. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31.

5. Зоря О. П., Яснолоб І. О., Аранчій Д. С. Теоретико-методологічні засади формування інвестиційної політики підприємства. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2023. № 8(08). С. 89-93.

6. Рибіна Л. О. Особливості інвестиційної діяльності в аграрному секторі економіки. *Економіка та суспільство*. 2017. Вип. 11. С. 450-455.

УДК 338

Савків У. С., к.е.н., доцент,  
Назарук О. М., здобувач,  
Монюк Б. Р., здобувач  
Прикарпатський національний університет  
імені Василя Стефаника,  
м. Івано-Франківськ, Україна

### КОНФЛІКТИ ТА ЕТИЧНІ ДИЛЕМИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Сучасний бізнес в Україні функціонує в умовах економічної нестабільності. Кризи, спричинені війною, ринкові коливання, інфляція та інші економічні труднощі суттєво ускладнюють діяльність підприємств. У таких

умовах конфлікти стають особливо частими явищами, які впливають на економічні, соціальні та організаційні складові бізнес-процесів.

Економічна криза загострює внутрішні конфлікти в організаціях та підсилює етичні дилеми, з якими стикаються компанії та їхні працівники. Зниження прибутків та жорстка конкуренція ускладнюють процес прийняття рішень, особливо якщо вони стосуються скорочення персоналу, оптимізації ресурсів та врегулювання конфліктів. Тому актуальним завдання є дотримання етичних стандартів під час вирішення конфліктних ситуацій.

У складних економічних умовах управлінці стикаються з морально складними викликами, які мають етичний характер та можуть вплинути на репутацію компанії, моральний стан працівників та навіть на стосунки з клієнтами [1].

Основними типами етичних дилем в умовах економічної кризи, є:

– вибір між інтересами компанії та працівників. Найбільш поширена дилема стосується необхідності скорочення персоналу або зменшення заробітної плати для збереження фінансової стабільності компанії. З одного боку, скорочення витрат допомагає компанії залишатися конкурентоспроможною, з іншого – завдає шкоди моральному духу працівників та їхньому матеріальному добробуту;

– прозорість та чесність у комунікаціях. В умовах економічної кризи деякі компанії прагнуть уникати розголошення складної ситуації, щоб не викликати паніку серед працівників та клієнтів. Однак така поведінка може призвести до втрати довіри;

– соціальна відповідальність та підтримка громади. Економічні труднощі не звільняють компанії від обов'язків перед суспільством. Відмова від підтримки соціальних ініціатив, участі в благодійних акціях під час кризи може негативно вплинути на репутацію компанії [3].

Забезпечення етичного підходу до управління конфліктами є важливим фактором збереження стабільності у діяльності підприємства. Для цього слід практикувати прозору комунікацію, дотримуватись прав та враховувати інтереси працівників, а також реалізовувати можливості для справедливого вирішення конфліктів.

Одним із основних підходів до розв'язання конфліктів є відкритість у комунікації. Прозорість у прийнятті рішень допомагає уникнути багатьох конфліктів, адже працівники краще розуміють ситуацію і, відповідно, більше довіряють керівництву. Під час кризи важливо забезпечити канали комунікації, де працівники можуть висловити свої переживання та побоювання [2].

Етичні принципи, зокрема справедливість і рівноправність, можуть допомогти знизити рівень конфліктності. До прикладу, створення умов для об'єктивного розгляду скарг та запитів працівників під час кризових умов дозволяє знизити напругу.

Організація може запровадити процедури для врегулювання конфліктів на робочому місці, такі як медіація або робота з незалежними посередниками. Такі методи дозволяють уникнути ескалації конфліктів і зберегти продуктивність колективу.

Невдале розв'язання конфліктів і нехтування етичними принципами може негативно позначитися на багатьох аспектах функціонування підприємства, а саме: емоційному стані працівників та мотивації, продуктивності праці та корпоративній репутації.

Формування конфліктологічної компетентності працівників є складним процесом, якому на підприємствах зазвичай приділяють недостатньо уваги та який вимагає залучення відповідних фахівців, таких як психологи і конфлікт-менеджери. Найчастіше цю функцію виконують HR-менеджери.

Підприємства, які в умовах економічної нестабільності ефективно управляють конфліктами, приймають етичні рішення, сприяють формуванню конфліктологічної компетентності у працівників збільшують свої можливості для стабільного розвитку та досягнення успіху в майбутньому.

### **Література:**

1. Леонов О., Леонова Т. Управління конфліктами в системі ефективного управління організації. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-11> (дата звернення: 15.11.2024).

2. Ачкасова Л. М., Водолажська Т. О., Бекетов Ю. О. Управління конфліктами на підприємстві. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. № 40. URL : <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2022.40.22> (дата звернення: 15.11.2024).

УДК 330

*Сейсебаєва Н. Г., к.е.н., доцент,  
Залозна В. О., здобувач  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя, Україна*

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОСББ: КОМУНІКАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ДЛЯ ОСББ**

Організація та ведення бухгалтерського обліку в об'єднаннях співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ), насамперед, регламентується нормами Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1] та Національними Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку. Згідно ч. 6–7 ст. 4 Закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку» від 29.11.2001 р. № 2866-III ОСББ є юридичною особою, неприбутковою організацією, яка не має на меті одержання прибутку для його розподілу між співвласниками [2].

Створення ОСББ дає мешканцям можливість брати активну участь у управлінні своїм будинком, приймати спільні рішення щодо його утримання та розвитку. Однак, успішна діяльність ОСББ залежить не тільки від чіткої організації та ефективного управління, але й від налагодженої стратегії комунікації між усіма учасниками цього процесу.