

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Національна школа публічного адміністрування (Канада)
Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)
Гентський університет (Бельгія)
Балтійська міжнародна академія (Латвія)
Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)
Покров Чехінвест s.r.o. (Чеська Республіка)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Україна)
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Державний торговельно-економічний Університет (Україна)
Сумський державний університет (Україна)
Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)
Ужгородський національний університет (Україна)
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України» (Україна)
Державна установа «Інститут демографії та проблем якості життя
Національної академії наук України» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (Україна)
Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської
організації «Співка аудиторів України» (Україна)
Торгово-промислова палата України (Україна)



ЗБІРНИК

III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

05 червня 2025 року

ПОЛТАВА

**Ministry of Education and Science of Ukraine
National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»
Educational and Research Institute of Finance, Economy, Management and Law
(Ukraine)
National School of Public Administration (Canada)
Varna Free University «Chernorizets Hrabar» (Bulgaria)
Ghent University (Belgium)
Baltic International Academy (Latvia)
The International Research Education & Training Center (Estonia)
Pokrov Czechinvest s.r.o. (Czech Republic)
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Ukraine)
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»
(Ukraine)
V. N. Karazin Kharkiv National University (Ukraine)
Kyiv National University of Construction and Architecture (Ukraine)
State University Of Trade And Economics
Sumy State University (Ukraine)
Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Bobersky (Ukraine)
Uzhhorod National University (Ukraine)
Public Institution «Institute for Economics and Forecasting of the National Academy
of Sciences of Ukraine» (Ukraine)
Public Institution «Institute for Demography and Quality of Life of the National
Academy of Sciences of Ukraine» (Ukraine)
Ukrainian Association for Management Development and Business Education
(Ukraine)
Poltava Territorial Branch of the All-Ukrainian Professional NGO «Union of Auditors
of Ukraine» (Ukraine)
Ukrainian Chamber of Commerce and Industry (Ukraine)**

COLLECTION

III International Scientific and Practical Internet Conference

«SUSTAINABLE DEVELOPMENT: CHALLENGES AND THREATS IN CONDITIONS OF MODERN REALITIES»

June 05, 2025



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Poltava

УДК 330.34-021.87”363”:342.77
С 76

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу
Національного університету імені Юрія Кондратюка заборонено

Редакційна колегія:

Онищенко С.В., д.е.н., професор;
Крекотень І.М., к.е.н., доцент;
Глебова А.О., к.е.н., доцент;
Глушко А.Д., к.е.н., доцент;
Гришко В.В., д.е.н., професор;
Карпенко Є.А., к.е.н., доцент;
Кульчій І.О., канд. держ. упр, доцент;
Птащенко Л.О., д.е.н., професор;
Свистун Л.А., к.е.н., доцент;
Чижевська М.Б., к.е.н., доцент;
Чичкало-Кондрацька І.Б., д.е.н., професор.

Сталий розвиток: виклики та загрози в умовах сучасних реалій : матеріали
С 76 III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 05 червня 2025 р. – Полтава :
Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2025. – 387 с.

У збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції розглянуто теоретичні, методологічні й практичні аспекти, виклики та загрози розвитку суб’єктів господарювання та держави в умовах сучасних реалій.

Досліджено теоретичні та практичні аспекти співпраці влади, менеджменту підприємства та громадських інституцій у контексті цілей сталого розвитку. Визначено проблеми та перспективи стабілізації фінансової системи як умова євроінтеграції України. Висвітлено сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної економічної діяльності України. Досліджено особливості бухгалтерського обліку, аудиту, контролю й оподаткування суб’єктів господарювання в умовах сучасних реалій, а також окреслено перспективи соціально-економічного розвитку країни в контексті євроінтеграції.

Збірник розраховано на фахівців із фінансів, економіки та менеджменту, працівників органів державної влади й місцевого самоврядування, науковців, викладачів, аспірантів і студентів.

УДК 330.34-021.87”363”:342.77
С 76

*Матеріали друкуються мовою оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори*

ISBN 978-966-616-186-7

© Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИК НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах глобальних змін, зумовлених економічними коливаннями та технологічними трансформаціями, підприємства стикаються з необхідністю оперативної адаптації управлінських стратегій до нових викликів. У цьому контексті цифрові інструменти оцінювання персоналу набувають особливого значення, оскільки забезпечують не лише високу точність і швидкість збору та аналізу даних про ефективність працівників, а й суттєво підвищують прозорість усіх процесів управління людськими ресурсами. На відміну від традиційних методів, які часто є трудомісткими й суб'єктивними, такі технології мінімізують вплив людського фактора, знижують ризик помилок та сприяють ухваленню більш виважених рішень. Водночас цифровізація таких процесів цілком відповідає пріоритетам, визначеним у Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року [1], де акцентовано увагу на необхідності інтеграції цифрових технологій в управлінські практики як умови сталого розвитку національної економіки.

Цифрові інструменти оцінювання персоналу становлять ключовий компонент сучасних управлінських систем, що дозволяє підприємствам ефективно управляти людським капіталом в умовах високого рівня невизначеності. Вони охоплюють широкий спектр рішень – від систем управління продуктивністю до платформ, які використовують штучний інтелект і аналітику великих даних. Такі інструменти автоматизують процеси оцінювання, забезпечують об'єктивність, точність і своєчасність отримання результатів.

Системи управління продуктивністю (Performance Management Systems) – це один із ключових цифрових інструментів оцінювання персоналу, що забезпечує комплексний аналіз результативності працівників на основі багатофакторних показників і синхронізує індивідуальні досягнення зі стратегічними цілями підприємства [2]. Завдяки функціоналу моніторингу в реальному часі, постановці цілей, механізмам зворотного зв'язку та аналітиці на основі даних, такі системи дозволяють підвищувати продуктивність і забезпечувати гнучкість організаційної структури управління. Інтеграція систем управління продуктивністю із провідними корпоративними платформами, зокрема SAP SuccessFactors або Oracle HCM, створює можливість урахування як кількісних показників (фінансові результати, виконання проєктів), так і якісних – рівень залученості, клієнтської задоволеності та командної взаємодії. У контексті цифрової трансформації системи управління продуктивністю виступають не лише інструментом вимірювання результативності, а й важливим чинником забезпечення прозорості, адаптивності та стратегічної стійкості сучасного підприємства.

Метод 360-градусної оцінки є одним із найефективніших інструментів цифрового оцінювання персоналу, що ґрунтується на багатовимірному підході до збору зворотного зв'язку щодо професійної діяльності працівника. На відміну від традиційної вертикальної оцінки, що здійснюється виключно безпосереднім керівником, цей метод передбачає залучення до процесу оцінювання широкого кола учасників: керівників вищої та середньої ланки управління, колег, підлеглих, а за потреби – і зовнішніх стейкхолдерів. Завдяки цифровим платформам, таким як Culture Amp, Lattice або Synergita, реалізація 360-градусної оцінки набуває системності, стандартизованості та адаптивності до особливостей організаційної структури. Автоматизований збір, агрегація та аналітика зворотного зв'язку істотно знижують рівень суб'єктивності оцінювання та сприяють формуванню детального профілю компетентностей кожного працівника. Цифрове середовище створює умови для забезпечення анонімності оцінювачів, що, у свою чергу, сприяє підвищенню щирості

відповідей та формуванню атмосфери довіри в організаційному середовищі.

Інтеграція технологій штучного інтелекту (AI) та аналітики великих даних (Big Data) у системи оцінювання персоналу відкриває нові можливості для стратегічного управління людським капіталом, надаючи підприємствам змогу не лише фіксувати поточні показники ефективності працівників, а й здійснювати їхнє точне прогнозування. Завдяки алгоритмам машинного навчання цифрові системи здатні обробляти великі обсяги інформації, зокрема дані про динаміку виконання завдань, характер робочих взаємодій, рівень залученості персоналу, частоту комунікацій, а також ранні ознаки емоційного виснаження. Це дозволяє своєчасно виявляти потенційні ризики – зниження мотивації, напруженість у команді, професійне вигорання – ще до того, як вони набудуть критичних масштабів і вплинуть на продуктивність або збереження кадрового складу. Такі інструменти, які вже активно інтегруються у провідні HRM-платформи (наприклад, Workday, Eightfold AI, Visier), сприяють ухваленню проактивних управлінських рішень, зокрема щодо персоналізації програм професійного розвитку, оптимального перерозподілу навантаження чи формування збалансованих команд. Аналітика на основі великих даних також є ефективним засобом стратегічного планування, оскільки забезпечує довгострокове прогнозування кадрових потреб, відповідність людських ресурсів стратегічним цілям підприємства. Застосування AI-технологій в оцінюванні персоналу істотно трансформує парадигму управління – від реактивного до превентивно-аналітичного підходу.

Загалом, впровадження цифрових інструментів оцінювання персоналу надає сучасним підприємствам низку ключових переваг [3]. По-перше, ці інструменти зменшують суб'єктивність оцінок, забезпечують високу об'єктивність і точність даних, а також дають можливість проводити оцінку в реальному часі. По-друге, автоматизація процесів оцінювання дозволяє знизити витрати на їх адміністрування, що звільняє ресурси для зосередження на більш стратегічних завданнях. По-третє, цифровізація цього процесу сприяє розвитку культури прозорості та довіри на підприємстві, забезпечуючи доступність та відкритість інформації про ефективність працівників. Однак впровадження таких інструментів не обходиться без викликів. Серед них – забезпечення безпеки даних, потреба в навчанні персоналу та можливі технічні труднощі при інтеграції систем.

Узагальнюючи викладене, можемо зробити висновок про те, що цифрові інструменти оцінювання персоналу становлять важливу складову сучасних управлінських практик, що дозволяє сучасним підприємствам ефективно підвищувати якість людських ресурсів в умовах динамічного зовнішнього середовища. Завдяки інтеграції аналітики даних, штучного інтелекту та платформ для багатовимірної оцінки, цифрові рішення забезпечують точність, об'єктивність і своєчасність прийняття управлінських рішень. Водночас ці інструменти сприяють формуванню прозорого, адаптивного та стратегічно орієнтованого підходу до розвитку персоналу. Незважаючи на наявні виклики, пов'язані з безпекою даних і потребою в цифровій компетентності працівників, переваги таких технологій є значними для зміцнення конкурентоспроможності та організаційної стійкості підприємств.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках. Кабінет Міністрів України. Розпорядження № 1351-р від 31.12.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1351-2024-%D1%80#n14> (дата звернення: 07.05.2025).

2. What is performance management system? SAP: official website. URL: <https://www.sap.com/products/hcm/performance-goals/what-is-a-performance-management-system.html> (дата звернення: 05.05.2025).

3. Панасюк О. Цифровізація процесу оцінювання персоналу як стратегічний напрям вдосконалення управління персоналом компанії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 4 (36), С. 72–85.