



Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Навчально-науковий інститут фінансів,
економіки, управління та права
Полтавський науково-дослідний експертно-криміналістичний
центр МВС України



Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України» (Україна)

Сумський державний університет (Україна)

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)

Національний університет харчових технологій (Україна)

Hochschule Burgenland. University of Applied Sciences (Австрія)

Jagiellonian University (Польща)

СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА НАУКА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Матеріали XV Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції з міжнародною участю
12 листопада 2025 року



Полтава 2025

- оцінюється не лише економічна, але й соціальна ефективність використання прибутку;

- оцінка ризиків, аналіз зовнішнього середовища, принципи сталого розвитку здійснюються через PEST-метод, метод SWOT та ін., що допомагають адаптуватися до змінюваного середовища і забезпечити довгострокову стабільність прибутку.

Також важливо враховувати галузеві особливості та стадію життєвого циклу підприємства, оскільки у фазі зростання підприємство може реінвестувати більшу частину прибутку, а на стадії зрілості — більше орієнтуватися на виплату дивідендів. Таким чином методичні підходи до оцінювання ефективності розподілу та використання прибутку мають бути комплексними, системними та гнучкими, а також мають враховувати:

- стратегічні пріоритети бізнесу;
- ринкову кон'юнктуру та економічну ситуацію;
- очікування стейкхолдерів і засади сталого розвитку.

Тільки за таких умов можна досягти максимальної віддачі від використання прибутку як ключового фінансового джерела підприємства.

Література

1. Корбутяк А., Привалов А. Управління прибутком підприємства в сучасних умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2023. №5(117). С. 149-153. DOI: 10.32839/2304-5809/2023-5-117-29.

2. Боденчук Л., Боденчук С., Нідельчу В. Формування системи управління прибутком підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-50-25.

3. Главічка С.В. Аналітичний інструментарій управління фінансовими результатами підприємства. Тернопіль: ЗУНУ, 2024. 329 с.

УДК 658.3:005.95/.96

Дернова А.Л., студентка
Хадарцев О.В., к.е.н., доцент
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Ефективність підприємства напряму залежить від якості підбраного персоналу. Працівник має здатність до критичного мислення, може самостійно приймати необхідні рішення та проявляти особисту ініціативу при виконанні певних завдань, відповідно, вважається найбільш цінним ресурсом. Тому в економічній системі постає два головних, проте, парадоксальних питання: де знайти кваліфікованих працівників (гостра нестача кадрів у зв'язку з

мобілізацією) та де знайти роботу з гідною заробітною платою. Оцінка персоналу – це частина процесу управління персоналом, а також певна система акредитації співробітників, яка так чи інакше використовується в компаніях, а також це необхідний інструмент для дослідження сильних та слабких сторін працівників, що в подальшому може використовуватися задля підвищення кваліфікації та загальної працездатності. Оцінка персоналу допомагає критично оцінити якісний склад робочої сили на підприємстві, показує позицію працівника відповідно його робочого місця (потенціал для підвищення чи пониження), визначає рівень мотивації до роботи, тобто які фактори краще впливають на зацікавленість, а які навпаки демотивують [1]. Графічно систему оцінки персоналу зображено на рис. 1.

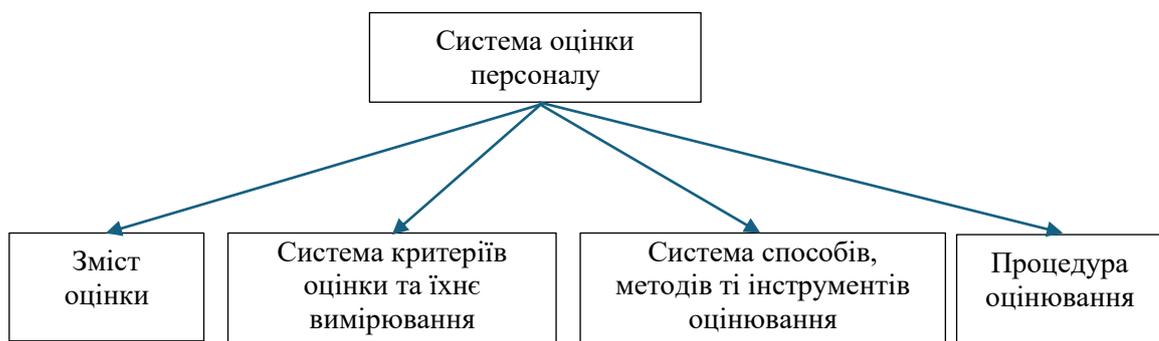


Рисунок 1 – Складові системи оцінки персоналу

Природно, що співробітники навіть у межах одного підприємства істотно відрізняються за своїми діловими й особистісними якостями, трудовою поведінкою, рівнем виконуваних робіт, виробничих обов'язків, результатами діяльності. Для того, щоб виявити та оцінити таку відмінність, а потім прийняти виважені управлінські рішення, менеджери розробляють і застосовують процедури оцінювання персоналу. Процес оцінювання є обов'язковим елементом системи контролю підприємства, а також неодмінною функцією кожного керівника та працівників відділу персоналу [2]. Особливі складнощі виникають під час оцінки керівників і спеціалістів. Труднощі під час оцінки даних категорій пов'язані із складністю формування результатів праці та визначення кінцевого результату управлінської діяльності, із взаємопов'язаністю та взаємозалежністю функцій, так як склад керівників та спеціалістів зазвичай працює в командах, відповідно, виникають складнощі з визначенням внеску кожного окремо, також управлінські рішення не дають результату відразу і неможливо відразу визначити результативність. Однак, незважаючи на присутні складнощі, система оцінювання персоналу є надзвичайно важливою для організацій. Вона забезпечує постійний моніторинг рівня знань персоналу, дає можливість виявити професійний потенціал, надає актуальну інформацію про результати діяльності працівників, також є підґрунтям для особистої мотивації та забезпечує якісний зворотній зв'язок.

Значення оцінки персоналу постійно зростає, оскільки саме вона забезпечує якісну основу для ефективного управління трудовими ресурсами [3]:

- визначає загальну ефективність діяльності компанії, оскільки дозволяє швидко визначити розбіжності між вимогами та фактичними результатами;
- забезпечує прозорість і об'єктивність у кадровій політиці підприємства, оскільки визначені критерії оцінки, її регулярність і взаємозв'язок із стимулюванням забезпечують довіру працівників;
- має значення для планування кар'єри та формування резерву, оскільки можна визначати придатність до виконання більш складних завдань і посад;
- є необхідною умовою для розробки індивідуальних програм навчання та розвитку персоналу;
- є інструментом мотивації, оскільки формує організаційну культуру, стимулює довіру і розвиток команди;
- дозволяє виявляти потребу у нових навичках, необхідних для інноваційних перетворень.

Узагальнюючи вищезазначене, можна зробити висновок, що сьогодні оцінка персоналу є стратегічним інструментом управління, тому вона не лише дозволяє оптимізувати роботу окремих працівників, а й сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства в цілому, шляхом інтеграції індивідуальних досягнень в систему корпоративної ефективності. До того ж вона сприяє гармонійному розвитку персоналу та зростанню конкурентоспроможності.

Література

1. Доценко Є.А. Поняття і сутність оцінки персоналу. *Вісник НТУ ХПІ (економічні науки): зб. наук. пр.* 2018. №20(1296). С. 55-59.
2. Жосан Г., Кириченко Н. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка.* 2022. №12. С. 46-51 DOI: 10.32851/2708-0366/2022.12.6.
3. Швед В.В., Хідіров Д.С. Сутність та принципи методології оцінки персоналу. *Подільський науковий вісник.* 2023. №3(27). С. 70-73. DOI: 10.58521/2521-1390-2023-27-12.

УДК 338.2:658:355.48:330.354

Кудим Н.О., Щур-Дунець О.І., магістранти
Міняйленко І.В., к.е.н., доцент
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Повномасштабна війна в Україні призвела до суттєвих структурних змін в економіці, зумовивши необхідність пошуку нових моделей функціонування підприємств. В умовах високої невизначеності, втрати ринків, порушення